

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza daňového zatížení zaměstnanců v České republice

Analysis of Tax Burden of Employees in the Czech Republic

Student: Šárka Latková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Michal Krajňák, Ph.D.

Ostrava 2017

Zadání bakalářské práce

Student: **Šárka Latková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza daňového zatížení zaměstnanců v České republice**
Analysis of Tax Burden of Employees in the Czech Republic
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty mezd
3. Daňový a odvodový systém v souvislosti se závislou činností
4. Vyhodnocení daňového zatížení na modelových příkladech
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2016*. 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 560 s. ISBN 978-80-7552-063-0.

PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem 2016*. 16. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 1039 s. ISBN 978-80-7554-011-9.

ŠIROKÝ, Jan. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 128 s. ISBN 978-80-7552-315-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

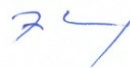
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Michal Krajňák, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



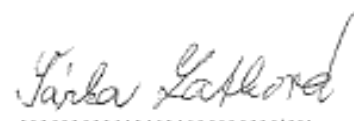
Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně mimo přílohy č. 1 - 2.

V Ostravě dne 5.5.2017

Handwritten signature of Šárka Latková in cursive script, written in black ink. The signature is positioned above a dotted line.

Šárka Latková

Obsah

1 Úvod	5
2 Teoretické aspekty mezd.....	7
2.1 Právní úprava	7
2.2 Pracovní poměr	8
2.3 Dohody mimo pracovní poměr	9
2.4 Mzda	10
2.5 Příplatky ke mzdě	12
2.5.1 Mzda za práci přesčas	12
2.5.2 Mzda a náhrady mzdy ve svátek.....	13
2.5.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	13
2.5.4 Mzda za práci v noci	13
2.5.5 Mzda za práci v sobotu a neděli.....	14
2.5.6 Mzda při výkonu jiné práce	14
2.6 Minimální mzda	14
2.7 Zaručená mzda	16
2.8 Průměrný výdělek.....	18
2.9 Srážky ze mzdy	18
2.9.1 Srážky stanovené zákonem	19
2.9.2 Dohody o srážkách ze mzdy	20
2.9.3 Srážky členských příspěvků členu odborové organizace	20
2.9.4 Zvláštnosti při výkonu soudních a úředních rozhodnutí	20
2.10 Splatnost mzdy.....	21
2.11 Výplata mzdy.....	22
3 Daňový a odvodový systém v souvislosti se závislou činností.....	23
3.1 Daňový systém.....	23
3.1.1 Příjmy ze závislé činnosti	25
3.1.2 Příjmy, které nejsou předmětem daně	26
3.1.3 Příjmy osvobozené od daně.....	28
3.1.4 Základ daně a způsob zdanění	29
3.1.5 Nezdánitelná část základu daně	31
3.1.6 Slevy na dani.....	32
3.1.7 Výše slev na dani	35

3.1.8 Vypořádání roční daňové povinnosti	36
3.2 Odvodový systém	37
3.2.1 Sociální pojištění	37
3.2.2 Zdravotní pojištění.....	41
4 Vyhodnocení daňového zatížení na modelových příkladech	44
4.1 Daňové zatížení u DPP	44
4.2 Daňové zatížení u DPČ.....	46
4.3 Daňové zatížení u PP.....	47
4.4 Komparace mezd od roku 2012 do roku 2016.....	55
4.4.1 Daňová povinnosti u minimálních mezd 2012–2016	56
4.4.2 Daňová povinnost u průměrných mezd 2012–2016	57
4.4.3 Daňová povinnost u dvojnásobku průměrných mezd 2012–2016	59
4.5 Koeficient korelace	60
5 Závěr	63
Seznam použité literatury	65
Seznam zkratk.....	68
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Pro tuto bakalářskou práci je vybráno téma, které je všestranně velkou problematikou mezi škálou daní, se kterou se potýká každý pracující jedinec věčně až v životním období, v němž se stává ekonomicky soběstačným. V dnešní době je možné konstatovat, že finance jsou nutností v každé životní fázi kteréhokoliv jedince. Daň z příjmů je jednou z nejobtížnějších záležitostí v daňové soustavě České republiky, a proto je také často diskutabilní skutečností. Mimo jiné tvoří daň z příjmů třetí nejvyšší příjem do české státní pokladny bezprostředně po dani z přidané hodnoty a dani z příjmů podnikatelských osob. Každý občan musí mít určitý zdroj příjmů, kterými je způsobilý zabezpečit své potřeby (popřípadě potřeby svých blízkých, pokud se jedná o hlavní příjem rodiny), a zpravidla nejfrekventovanějším způsobem je uzavření pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z těchto výdělků ovšem poplatník neodvádí pouze daň z příjmů, ale rovněž pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. Tyto odvody se uzavřením pracovního poměru zavazuje platit též zaměstnavatel, a také z toho důvodu je nutné k nim přihlížet.

Cílem práce je analyzovat teoretické a praktické aspekty daňového zatížení mezd zaměstnanců v podmínkách České republiky. Dalším cílem práce je vyhodnotit dopad vybraných změn v legislativě upravující problematiku zdaňování příjmů ze závislé činnosti. Práce je vypracována dle platné právní legislativy k 1. 1. 2017.

V první a druhé části bakalářské práce jsou podrobně vyspecifikovány teoretické aspekty mezd. Jsou zde vyjmenovány zákony, kterými se výpočet daně z příjmů fyzických osob, ale také celý proces uzavření pracovního poměru, musí řídit. V uvedených podkapitolách jsou konkrétně vysvětleny položky, o které se mzda ještě před daňovými a sociálními odvody musí upravit. Je zde také zmíněno, že v České republice je rovněž určen minimální příjem, jehož výše je zaměstnanci zabezpečena legislativou.

V rámci části třetí jsou analyzovány konkrétní částky, které jsou před vyplacením čisté mzdy od mzdy hrubé odečteny, a také jsou v práci vykalkulovány konkrétní modelové příklady dle platné legislativy. Na daných příkladech je možné upozorovat, jaké jsou nezdánitelné části základu daně, které si může poplatník odečíst v rámci podání daňového přiznání nebo ročního zúčtování. Dále o jaké slevy

si může poplatník jeho výši daňové povinnosti snížit a mimo je také předneseno, jak různé situace mohou ovlivnit výši čistého výdělku, který je zaměstnanci odveden na bankovní účet. Součástí závěrečné části bakalářské práce je porovnání výše daňového zatížení u minimálních mezd, průměrných mezd a dvojnásobku průměrných mezd od roku 2012 do roku 2016. Výsledky tohoto porovnání jsou okomentovány a pro zvláštní vyhodnocení závislosti vybraných modelových situací je u průměrné mzdy analyzována efektivní sazba daně dle metody korelace.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody deskripce, analýzy, rozboru, komparace a metody korelační analýzy.

2 Teoretické aspekty mezd

Úvod této kapitoly se zabývá charakteristikou právní úpravy mezd. Dále jsou zde uvedeny jednotlivé náležitosti mzdy, jak musí být mzda upravena, než bude vyplacena zaměstnanci a jaké srážky je povinen zaměstnavatel ze mzdy odvést dříve, než bude mít odměna za práci finální podobu ve formě čisté mzdy. Při vyplácení mezd je nutné, aby byla dodržena rovnost zaměstnanců v odměňování, a tzn., že za stejnou práci přísluší zaměstnanci stejná mzda, plat či odměna z dohody (Šubrt, 2017).

2.1 Právní úprava

Dle Listiny základních práv a svobod musí být, a také je problematika mezd ošetřena v několika zákonech.

Odměňování zaměstnanců za práci komplexně upravuje zákoník práce (dále jen ZP) ve znění pozdějších předpisů, který je ve Sbírce zákonů pod číslem 262/2006 a je účinný od 1. 1. 2007. Tento nahradil zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Mezi prováděcí předpisy k zákoníku práce patří:

- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí, ve znění pozdějších předpisů,
- nařízení vlády č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi další důležité zákony patří:

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Mzdy mohou být také upraveny v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním mzdovém předpise. Mzdové systémy takto stanovené ale v praxi nebývají, jelikož mzdu má častěji zaměstnanec sjednanou přímo v pracovní smlouvě a mzdových výměrech bez blíže uvedených pravidel a určení speciálním vnitřním předpise.

2.2 Pracovní poměr

Nejčastější způsob vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva. Pracovní poměr ovšem může vzniknout také méně tradiční cestou a to jmenováním. Uzavření pracovní smlouvy je dvoustranné právní jednání, jehož vznik upravuje zákon. Smlouva musí být vyhotovena ve dvou vyhotoveních a z toho jedno pro zaměstnavatele a jedno pro zaměstnance, a vždy písemnou formou. Zaměstnavatel musí ještě před podepsáním smlouvy zaměstnance seznámit s veškerými právy a povinnostmi, které mu po podepsání smlouvy nastanou.

Jak tvrdí Šubrt (2017, s. 46) „aby byla pracovní smlouva považována za písemně uzavřenou, musí být oběma smluvními stranami podepsána buď předem, nebo v den nástupu zaměstnance do práce.“

Pracovní smlouva má mj. předepsané náležitosti a ty jsou:

- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,

- místo nebo místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

Od podepsání smlouvy běží zaměstnanci maximálně tří měsíční zkušební doba (u vedoucího zaměstnance je zkušební doba od novely ZP v roce 2012 maximálně v délce šesti měsíců), ve které je možné jednoduše zrušit pracovní poměr jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou, ale také na dobu neurčitou. Dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem lze také sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit. V ZP je také uvedeno kdy zaměstnavatel může nebo musí zaměstnance převést na jinou, pro něho vhodnější, práci.

Pracovní poměr může být ukončen buďto jednostranně anebo právním jednáním, které učinili oba účastníci pracovní smlouvy.

2.3 Dohody mimo pracovní poměr

Současnou právní úpravou jsou podmínky pro uzavírání dohod mimo pracovní poměr velice zjednodušeny. Zaměstnavatel se může sám rozhodnout, jestli přijme zaměstnance pro výkon práce na některou z těchto dohod nebo na pracovní poměr.

Jak tvrdí Šubrt (2017, s. 66) *„zákon nepředepisuje žádné hmotněprávní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody, kromě časového omezení práce.“*

V tomto případě zaměstnavatel zaměstnanci nestanovuje pracovní dobu a je možné tohoto zaměstnance využívat i pro nepravdělnou výpomoc. Dohody můžeme dělit na dva druhy a to:

- dohoda o provedení práce, dále jen DPP,
- dohoda o pracovní činnosti, dále jen DPČ.

ZP, který platil v minulosti, stanovil mezi těmito dohodami vyjma časových rozdílů také rozdíl, co se obsahové stránky týče a to tak, že dohodu o provedení práce lze pouze uzavřít na ucelený úkol a poté už je tato dohoda neplatná. Tuto skutečnost současný ZP změnil a to tak, že i dohodu o provedení práce lze uzavírat

na jakoukoliv práci. Pro zrušení dohod je vyžadována písemná forma, jinak ke zrušení dohody není přihlíženo. Novinkou od roku 2014 je také to, že u obou dohod může provést okamžité zrušení zákonný zástupce zaměstnance mladšího 16 let, pokud je to nutné v rámci jeho vzdělání nebo zdraví.

DPP je možno uzavřít, pokud rozsah práce nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce. Do roku 2011 to bylo pouze 150 hodin a předtím ještě méně. Tato doba platí i při uzavření jiné dohody o provedení práce. Jestliže výdělek zaměstnance, který podepsal dohodu o provedení práce, přesáhne částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc, je tento pracovník účasten nemocenského, a tím i důchodového pojištění.

DPC činnosti lze uzavřít, pokud vykonávání práce nepřesáhne polovinu stanovené pracovní doby. Dodržení limitu se zjišťuje nejdéle v období 52 týdnů. Tuto dohodu lze uzavřít, i když rozsah práce nepřesáhne 300 hodin.

2.4 Mzda

Pojem mzda je přesně charakterizován v § 109 zákoníku práce, kde je striktně definováno právo zaměstnance na odměnu za práci. Je to peněžitá nebo naturální plnění poskytované zaměstnavatelem svému zaměstnanci za práci, kterou pro něj vykonal, a to podle veškerých pracovních podmínek, namáhavosti, obtížnosti a dosažených pracovních výsledků. Pro rozlišení dané úrovně a náročnosti existuje tzv. katalog prací a funkcí, který je zákonem určený pouze pro veřejné služby a správu. Tento ale může sloužit jako pomůcka pro jiné zaměstnavatele.

Mzda musí být sjednána písemnou formou, a to ještě před zahájením výkonu práce, za kterou odměna zaměstnanci náleží. Pokud základní mzda zaměstnance není upravena v kolektivní smlouvě, musí být individuálně se zaměstnancem sjednána a zaměstnavatelem vyhotovena mzdovým výměrem. Tento musí zaměstnanec obdržet v den, kdy do práce nastupuje anebo dnem, kdy mzdový výměr vstupuje v platnost. Další možnost, jak opatřit vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vnitřní předpis, kterým je jednostranné opatření ze strany zaměstnavatele. Tento předpis nesmí zkracovat práva zaměstnanců a musí být vydán písemně na dobu určitou (minimálně na jeden rok). ZP nestanoví, jakým způsobem má být mzda utvořena, upravuje ovšem vztahy mezi nimi (Trylč, 2016).

Zaměstnanci státu, krajů a obcí, státních fondů a povětšinou i příspěvkových organizací jsou odměňováni platem, což je druhá forma odměny, ale pouze pro tyto vyjmenované složky.

Za mzdu se nepovažuje náhrada mzdy, odchodné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů, obligací nebo například odměna za pracovní pohotovost. Tato plnění jsou poskytována dle zvláštních předpisů. Zaměstnavatel je oprávněn použít ve své firmě jakýkoliv jím zvolený mzdový systém, různé formy mzdy a vytvořit všelijaké složky, které budou součástí mezd.

Mzda může mít v nejčastějších případech tyto formy:

- časová,
- úkolová,
- podílová,
- akordní,
- obligatorní příplatková (například příplatek za práci přesčas, ve svátek apod.),
- fakultativní příplatková (například příplatek za vedení),
- smíšená (tvořená ze dvou druhů jiných forem mezd),
- odměny pravidelné či mimořádné, prémie a další mzdy.

Časová forma mzdy se poskytuje zaměstnancům, kterým nejde přesně stanovit odměnu za výkon, ale stanoví se jim částka např. za odpracovanou hodinu. Tato forma je snadná pro výpočet, ale demotivující pro pracovníky, protože za různé výkony náleží stejná výše odměny a používá se s dalšími formami mzdy. Nezávisle na výsledcích firmy funguje jako záruka určité úrovně mzdy pro zaměstnance a pro zaměstnavatele je administrativně nejméně náročná.

Úkolovou formou mzdy je odměňován zaměstnanec za odpracovaný výkon a tento případ je velice častý například stavebnictví a je náročnější na výpočet. Tato forma mzdy se dle ZP § 103 odst. 1 písm. k) nesmí uplatňovat při práci, ve které jsou

zaměstnanci ohrožení z hlediska bezpečnosti a zdraví při zvyšování pracovních výkonů.

Jako **smíšenou** formu mzdy můžeme chápat situaci, kdy máme určenou odměnu za hodinu a v případě úspěšnosti plus určitý podíl na tržbě. Tento případ je kombinace časové a podílové mzdy, která je mezi zaměstnanci velice oblíbená díky stabilní jistoty v podobě jisté odměny za hodinu.

Jako **zvláštní** forma se bere naturální mzda, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet pouze s jeho souhlasem a musí být nejméně ve výši aktuální minimální mzdy určené legislativou. Dle § 119 ZP zaměstnavatel musí vyplatit zaměstnanci alespoň část mzdy v peněžních jednotkách, a to nejméně v takové výši, která odpovídá minimální mzdě nebo nejnižší úrovni zaručené mzdy. Naturální mzda může být vyplacena v podobě výrobků, výkonů, práce a služby s výjimkou lihovin, tabákových výrobků a jiných návykových látek (Trylč, 2016).

2.5 Příplatky ke mzdě

Zaměstnavatel musí vyplácet zaměstnanci příplatky za práci provedenou mimo určenou pracovní dobu, která je stanovena v ZP na 40 hodin týdně. U některých zaměstnanců právě příplatky tvoří podstatnou část samotného výdělku. Kromě práce přesčas jsou i jiné příležitosti, kdy se příplatky vyplácet musí a tyto situace jsou podrobně popsány a blíže definovány v následujících podkapitolách.

2.5.1 Mzda za práci přesčas

Pokud zaměstnanec pracuje delší časový úsek než je stanovená doba práce, náleží mu za to jako kompenzace mzda zvýšená minimálně o 25 % průměrného hodinového výdělku, po případné dohodě pracovníka se zaměstnavatelem odměna může být také v podobě náhradního volna, a to do 3 měsíců po vykonání přesčasu, pokud není dohodnuto odlišně.

Zaměstnavatel může práci nad rámec pracovní doby přikázat pouze z vážných provozních důvodů. U řadových zaměstnanců je možno sjednat vyplacení mzdy za práci nad rámec pracovní doby do 150 hodin ročně, tudíž maximálně 8 hodin v průměru týdně. Při takto dohodnuté práci přesčas zaměstnanci nepřísluší žádné náhradní volno ani příplatek za tuto práci navíc.

Zaměstnanci by si v jejich zájmu měli dávat pozor na to, jestli jim zaměstnavatel opravdu vyplácí zvýšenou mzdu o příplatek za práci přesčas.

2.5.2 Mzda a náhrady mzdy ve svátek

Za práci vykonanou ve státní svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno, které je poskytováno do 3 kalendářních měsíců po svátku. V době čerpání náhradního volna je připsána zaměstnanci odměna ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnavatel provede dohodu se zaměstnancem a zaměstnanec i přesto, že je svátek, bude pracovat celou pracovní dobu, náleží mu za to příplatek k dosažené odměně za práci, a to minimálně ve výši průměrného výdělku (100 %) místo náhradního volna, které měl pracovník správně mít.

2.5.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za každý ztěžující vliv je připsán zaměstnanci příplatek nejméně 10 % hodinové minimální mzdy. Pokud zaměstnanec musí v práci snášet více vlivů, které mu komplikují výkon práce, náleží mu příplatek za každý takový vliv. Ztížený vliv se posuzuje podle bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pro rok 2016 je tento příplatek minimálně 5,87 Kč na hodinu, jestliže mluvíme o 40hodinové pracovní době dle § 111 odst. 2 ZP. Pokud je týdenní pracovní doba jiná, příplatek se bude úměrně zvyšovat.

2.5.4 Mzda za práci v noci

Zaměstnanci přísluší příplatek minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku za hodinu, pokud práci vykonává od 22:00 do 6:00 hodin. Pokud pracuje zaměstnanec jen část této doby, náleží mu i za tuto dobu příplatek. Od 1. 1. 2012 si může zaměstnavatel po domluvě se zaměstnancem stanovit svou výši příplatku za odpracovaný čas v noci, tudíž se jednotlivé příplatky mohou výrazně lišit. Výši příplatku může poskytovat nižší než 10 % z průměrného výdělku, ale tuto skutečnost musí uvést do kolektivní nebo individuální smlouvy, a také jen v této smlouvě je možné určit i jiný způsob poskytování příplatku, a to buď paušálem anebo pevnou korunovou výší.

2.5.5 Mzda za práci v sobotu a neděli

Příplatek minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku náleží zaměstnanci, který pracuje v sobotu a neděli. I tento příplatek lze po dohodě obou stran upravit v interní směrnici. Sobota a neděle se definují jako kalendářní dny, tudíž se posuzují od 0:00 hodin do 24:00 hodin. I tento příplatek si může zaměstnavatel dle své libosti upravit pod hranici 10 % z průměrného hodinového výdělku a tuto skutečnost zaznamenat v interní směrnici nebo kolektivní smlouvě.

Na tyto povinné příplatky má zaměstnanec ze zákona nárok. Ve vnitřních směrnících a zpravidla v kolektivní smlouvě si může zaměstnavatel sám stanovit další příplatky, a také jejich výše.

2.5.6 Mzda při výkonu jiné práce

V zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnavatel za daných podmínek musí zaměstnance přeřadit na jinou práci a jako důvod mohou být například zdravotní důvody pracovníků, žena vykonávající práci, která je pro ni zakázaná, karanténa atd. Pokud na převedené práci má zaměstnanec nižší mzdu je zaměstnavatel povinen vyplatit doplatek do výše mzdy, která mu byla vyplácena před přeřazením na jinou práci. Doplatek bude poskytován pouze z těchto důvodů:

- pokud je zaměstnanec ohrožen v důsledku nemoci z povolání anebo dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice z pohledu ochrany veřejného zdraví,
- jestliže tak rozhodl lékařský posudek, který byl vydán správním úřadem nebo zařízením závodním,
- jestliže to je v závislosti na odvrácení mimořádné události nebo jiné nehody, a to na dobu nezbytnou,
- pokud se jedná o nepříznivé povětrnostní vlivy.

2.6 Minimální mzda

Každá mzda, která je zaměstnanci vyplácena, nesmí být nižší než tzv. minimální mzda. Tato mzda je upravena Nařízením vlády č. 567/2006 Sb.,

o minimální mzdě, kde je stanovena buďto její měsíční nebo hodinová výše.

Od 1. 1. 2017 se základní sazba, jak uvádí Tab. 2.1 zvedla z hodnoty 9 900 Kč, která byla platná v roce 2016, na 11 000 Kč měsíčně, což je 66 Kč na hodinu, pokud má zaměstnanec 40hodinový úvazek. V roce 2016 se ovšem výrazněji zvýšila minimální mzda pro invalidy, a to na 9 300 Kč na měsíc, avšak nyní je minimální mzda i pro invalidy také ve výši 11 000 Kč a to proto, aby se zabránilo nerovnosti v odměňování.

Tab. 2.1 Minimální mzda a její vývoj

Období	Výše minimální mzdy za měsíc v Kč	Výše minimální mzdy za hodinu v Kč
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 [online]. [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Kdyby byla pracovní doba zkrácená, tato sazba minimální mzdy se úměrně zvýší. Jestliže celková mzda zaměstnance nebude mít výši minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen uložit zaměstnanci doplatek do minimální měsíční mzdy vždy,

když odměna má formu platu. Pokud zaměstnanci náleží odměna v podobě mzdy, platí zaměstnavatel zaměstnanci doplatek jen tehdy, pokud to bylo sjednáno nebo stanoveno předem. Do vykazované mzdy se ale nezahrnuje práce přesčas, příplatek za práci v noci, ve ztíženém prostředí, ve svátek ani příplatek za práci v sobotu a neděli (Šubrt, 2017).

Minimální mzda znamená pro zaměstnavatele vymezení částky nákladů na mzdy zaměstnanců, a pokud zaměstnavatel není schopen tyto náklady pokrýt, je ohrožena jeho existence. Na druhou stranu je minimální mzda pro zaměstnavatele určitou výhodou z pohledu konkurenceschopnosti, jelikož tato minimální mzda platí pro všechny zaměstnavatele, tudíž se takto může zabránit nekalému podbízení. Zaměstnanec vidí minimální mzdu jako příjem, který zabezpečuje uspokojování životních potřeb, a který ho motivuje k výkonu práce. V ostatních státech Evropské unie (dále jen EU) je nejnižší přípustná výše odměny za práci stanovována podobným způsobem (Tomší, 2008).

2.7 Zaručená mzda

Zaručená mzda, jejíž výši demonstruje Tab. 2.2, je odměna, na kterou vzniklo zaměstnanci právo (nárok) dle zákoníku práce, pracovní smlouvy či vnitřního předpisu. Existují tzv. nejnižší úrovně zaručené mzdy a ty se vztahují na zaměstnance, kteří nemají v kolektivní smlouvě určenou mzdu. Tyto úrovně se vztahují také na ty zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem ovšem ne na ty, kteří dostávají odměny z dohod o pracích, které jsou mimo pracovní poměr. Počátkem kalendářního roku stanovuje vláda tyto úrovně s ohledem na výši spotřebitelských cen a vývoj mezd. Nejnižší stupeň zaručené mzdy nesmí být nižší než základní sazba minimální mzdy platné pro současný kalendářní rok. Pokud odměna, kterou zaměstnanec má obdržet, bude nižší než stanovený nejnižší stupeň zaručené mzdy, musí zaměstnavatel ke mzdě nebo platu připočíst doplatek, a to do výše nejnižší úrovně. Všechny úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin (Dvořáková, 2015).

Vedle náročnosti odborné přípravy a pozdějšího vzdělání se složitost práce posuzuje také podle praktických znalostí a dovedností zaměstnance. Z pohledu odpovědnosti se posuzuje v první řadě odpovědnost za škody, a také mimo jiné

odpovědnost za zdraví. Hledisko fyzické, psychické a smyslové zátěže vyjadřuje namáhavost práce, která vyplývá z negativních vlivů práce (Tomší, 2008).

Tab. 2.2 Zaručená mzda v r. 2017

Třída	Výše zaručené mzdy za měsíc v Kč	Výše zaručené mzdy za hodinu v Kč
1.	11 000	66,00
2.	12 200	72,90
3.	13 400	80,50
4.	14 800	88,80
5.	16 400	98,10
6.	18 100	108,30
7.	19 900	119,60
8.	22 000	132,00

Zdroj: FINANCNITIPY.CZ. Zaručená mzda od 1.1.2017 [online]. [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <https://financnitipy.cz/zarucena-mzda/>

Pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem, mají v každé skupině dvě platové třídy. Nejnižší úroveň je rovna minimální mzdě. Částka 22 000 Kč na měsíc a 132,00 Kč na hodinu, je od 1. 1. 2017 výměr osmé, tudíž nejvyšší skupiny. Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší skupinou musí činit minimálně dvojnásobek. Pro ty, kteří od svých zaměstnavatelů pobírají mzdu, jsou úrovně zaručené mzdy vyjmenovány v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. pro stanovenou týdenní pracovní dobu na 40 hodin.

Pokud zaměstnavatel neuzavírá kolektivní smlouvu je povinen toto nařízení vlády striktně dodržovat. Toto musí držet na paměti i menší zaměstnavatelé, kteří své zaměstnance nezařazují do osmi skupin, ale mají skupin méně, protože jinak by šlo o hrubé porušení zákona a v této oblasti dochází k nejčastějším chybám z pohledu zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel nejnižší úroveň zaručené mzdy respektovat nechce, musí toto upravit v kolektivní smlouvě. Pokud je kolektivní smlouva sjednána s daným zaměstnavatelem, zaměstnavatel je jediný subjekt, na kterého se nejnižší úroveň zaručené mzdy nevztahuje (Tomší, 2008).

2.8 Průměrný výdělek

Při zjištění průměrného výdělku se musí postupovat podle hlavy XVIII ZP (§351 až §362), a tato úprava se musí brát v potaz naprosto přesně. Je tady ale možnost si zjišťování výše průměrného výdělku upravit také v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise s tím, že postup určený zákonem se nemůže nijak modifikovat, pouze se uvedou bližší informace o tomto postupu. Pojem „průměrný výdělek“ je používán pouze pro pracovněprávní účely, pro účely nemocenského a důchodového pojištění byl tento pojem upraven na „vyměřovací základ“. Tyto pojmy se musí rozlišovat, protože rozhodná období jsou u obou účelů odlišná.

ZP v § 79 uvádí, že průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zaměstnance zúčtované v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.

Rozhodným obdobím, pokud není stanoveno jinak, je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí a zjišťuje se k prvnímu dni současného čtvrtletí. Pokud v rozhodném období zaměstnanec neodpracoval minimálně 21 pracovních dnů, používá se pravděpodobný výdělek náhradou za průměrný výdělek. Průměrný výdělek můžeme mít ve dvou podobách, a to jako průměrný hrubý výdělek a průměrný čistý výdělek. Pro Úřad práce České republiky se vypočítává průměrný čistý výdělek, a to tím způsobem, že se od průměrného hrubého výdělku odečtou zálohy na daň z příjmu FO, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které odvádí zaměstnanec, a jsou vypočteny dle sazeb, které platí pro zaměstnance v daném měsíci, kdy se průměrný výdělek zjišťuje. Z důvodu zrušení II. důchodového pilíře se důchodové spoření již odečítat nebude. Pokud vznikne zaměstnanci právo na průměrný výdělek a ten je v daném měsíci nižší než minimální mzda, zvýší se průměrný výdělek na částku odpovídající minimální mzdě. Úřad práce kontroluje výši průměrného měsíčního čistého výdělku a to proto, aby mohla stanovit výši podpory v nezaměstnanosti a také podpory při rekvalifikaci.

2.9 Srážky ze mzdy

Odvádění srážek ze mzdy je pro zaměstnavatele mnohdy komplikovaná záležitost, jelikož srážky jsou upraveny několika právními předpisy, z nichž na prvním

místě je ZP (§ 145 až § 150), ve kterém jsou řešeny všechny srážky, a také jejich pořadí. Předtím než bude mzda zaměstnanci vyplacena, musí být tato hrubá mzda přepracována na mzdu čistou. Jméno, příjmení a adresa fyzické osoby (dále jen FO) jsou údaje o srážkách ze mzdy, které musí zaměstnavatel od roku 2007 evidovat, a to po dobu 30 kalendářních let stejně tak jako mzdové listy. Strukturu a obsah mzdového listu je možno vidět v Příloze č. 1. Srážky se musí odvádět ze mzdy, náhrady mzdy a dle zákona č. 164/2015 s účinností od 1. 9. 2015, což je novela občanského soudního řádu, nejen z dohody o pracovní činnosti, ale také z dohody o provedení práce. V neposlední řadě se rovněž sráží z odstupného, z odměn při pracovních a životních výročí a odchodech do důchodu, poskytnutí pomoci zaměstnancem při mimořádných událostech apod. Jsou ale také příjmy zaměstnance, ze kterých se srážky ze mzdy neprovádí, a to jsou například daňové bonusy nebo z vrácení přeplatku na dani z příjmů ze závislé činnosti.

V § 146 ZP jsou uvedeny 3 okruhy, kdy lze srážet, a to:

- je-li to stanoveno zákonem,
- na základě dohod o srážkách ze mzdy,
- k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

2.9.1 Srážky stanovené zákonem

Jsou to srážky, které stanovuje ZP nebo jiný zákon, a to:

- srážky daně z příjmů FO ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění, tato srážka je provedena nejprve, čímž se vytvoří zaměstnanci čistá mzda a z té jsou poté odvedeny ostatní srážky,
- srážky na pohledávky zaměstnavatelem, které si zaměstnavatel může srazit i když nemá souhlas zaměstnance (zálohu na mzdu, nevyúčtované zálohy na cestovní náhrady, náhradu škody apod.),
- výkon rozhodnutí či exekuce (musí být nařízeny soudem nebo například správcem daně).

2.9.2 Dohody o srážkách ze mzdy

Hlavní právní úpravu těchto srážek zásadně změnil nový občanský zákoník (dále jen NOZ), který univerzálně upravuje dohodu o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů. Písemná forma se nyní nově nevyžaduje, ovšem doporučuje se. Dohodu o srážkách ze mzdy mohou zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřít například k uspokojení závazku zaměstnance, a tudíž uspokojení pohledávky zaměstnavatele, anebo také k uspokojení jiného závazku, který vznikl k třetí osobě. Dohodou věřitele a dlužníka dle NOZ lze dluh zajistit, jestliže částka nepřesáhla polovinu mzdy, což je zásadní změna oproti dřívější právní úpravě.

Pokud se jedná o srážku, která neuspokojuje práva zaměstnavatele, musí ještě před uzavřením dohody zaměstnavatel podat souhlas. Srážky je možno provádět i z odměny z dohody o provedení práce, což podle dřívějšího OZ nebylo přijatelné. Vznikající náklady při srážkách ze mzdy nese plátce mzdy. Pokud ale vzniká dohod o srážkách více, od druhé a každé další platí náklady dlužník, pokud se nedohodnou jinak, což zákon výslovně nezakazuje.

2.9.3 Srážky členských příspěvků členu odborové organizace

Tyto srážky musí být stanovené v kolektivní smlouvě nebo písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, pod podmínkou, že s tímto souhlasí zaměstnanec (odborář).

2.9.4 Zvláštnosti při výkonu soudních a úředních rozhodnutí

Sražené částky plátce mzdy musí dávat do úschovy až do té doby, kdy je soud upozorní, že exekuční rozhodnutí nabylo právní moci. Až bude pohledávka uspokojena, srážky se už nebudou nadále vyplácet.

Dle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád platí, že požádá-li o to plátce mzdy, oprávněný nebo povinný, určí soud sám, jaká částka má být v příslušném výplatním období ze mzdy povinně sražena, a je-li více oprávněných, kolik z ní připadne na každého z nich.

O všech změnách, co se týkají srážek, musí soud zaměstnavatele informovat.

2.10 Splatnost mzdy

Při výplatě mzdy zaměstnanci musí být splněna časová podmínka, v jejímž důsledku vzniká pracovníkovi nárok neboli právo na výplatu, který vzniká splněním daných podmínek nebo až rozhodnutím zaměstnavatele o přiznání mzdy. Vymáhat mzdu může zaměstnanec ale až v tom případě, kdy je mzda splatná. Den splatnosti se kryje s pravidelným výplatním termínem, který musí určit zaměstnavatel, tudíž zaměstnanec nemůže vymáhat mzdu po zaměstnavateli například hned po dvou pracovních dnech. Výplatní termín může být u různých zaměstnanců individuální, může se tak stát, že mzdy nejsou vyplaceny všem zaměstnancům najednou. Pokud mzda není vyplacena pracovníkovi v den výplatního termínu, jeden den po tomto termínu může zaměstnanec podat žalobu a domáhat se práva na svou odměnu za vykonanou práci.

Dle § 119 odst. 1 ZP je mzda splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě nebo kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

Jestliže výplatní termín nastane o víkendu nebo o svátku, musí být zaměstnanci mzda vyplacena nejbližší předcházející pracovní den, neurčí-li kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis jinak. Pokud zaměstnanci nebude vyplacena mzda 15 dnů po její splatnosti, může zaměstnanec s okamžitou platností zrušit pracovní poměr a má nárok na náhradu mzdy. Zrušení pracovního poměru je oprávněn použít pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o nevyplacení mzdy dozvěděl.

Méně často se vyskytují podmínky, ve kterých mzdu není možno vyplatit v určeném termínu, a proto existují případy, kdy lze určit zvláštní splatnost mzdy.

Zvláštní splatnost mzdy je možná, jestliže:

- pokud má zaměstnanec naplánovanou dovolenou a výplatní termín nastane v období této dovolené, je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu před nástupem na dovolenou, popřípadě pokud dřívější vyplacení mzdy nelze provést vzhledem k technice mezd, musí být vyplacena

přiměřená záloha (tento případ nastane, jestliže se zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem na pozdějším vyplacení mzdy),

- pokud zaměstnanec ukončuje pracovní poměr, musí mu být mzda vyplacena v den skončení pracovního poměru, je-li to vzhledem k technice mezd možné, anebo nejpozději v běžném výplatním termínu.

2.11 Výplata mzdy

Po odečtení všech srážek a přičtení všech příplatku, o které bylo nutno mzdu snížit, popřípadě zvýšit, má zaměstnavatel povinnosti zaměstnanci mzdu vyplatit. Každý měsíc při výplatě musí zaměstnanec obdržet písemný doklad, kde je uveden postup výpočtu mzdy a o srážkách, které byly danému zaměstnanci odvedeny.

Jak tvrdí Šubrt (2016, s. 186) *„výplata mzdy se provádí v české měně (zákonných penězích), výjimečně – u zaměstnanců s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v zahraničí, pokud s tím souhlasí – v dohodnuté cizí měně.“*

Pokud cizinec pracující na území ČR požaduje, aby mu mzda byla vyplácena v jiné měně, než jsou české koruny, ZP tomu nebrání, ale musí podat žádost zaměstnavateli. V případě že je nutné mzdu zaokrouhlit, provádí se toto vždy na celé koruny nahoru. Mzda musí být zaměstnanci vyplacena v pracovní době a na daném pracovišti, kdy zaměstnanec má právo na hotovostní výplatu mzdy. Pokud pracuje zaměstnanec ve složitých provozních podmínkách, mzda je mu zaslána ve výplatní termín na náklady a nebezpečí zaměstnavatele. Je taky možné vyplatit mzdu jiné osobě (manželce, manželovi atd.) jen pokud daná osoba má od zaměstnance podepsanou písemnou plnou moc.

Zaměstnanec se zaměstnavatelem se také mohou dohodnout, že mzda bude vyplacena zaměstnanci na jím určený jeden platební účet, tudíž bude provedena bezhotovostním způsobem. Tato dohoda může být provedena ústně či písemně, ale jestliže se číslo účtu zaměstnance změní, musí tuto skutečnost včas oznámit ve mzdové účtárně (Šubrt, 2017).

3 Daňový a odvodový systém v souvislosti se závislou činností

V této kapitole je blíže vyspecifikován daňový a poté i odvodový systém, který bezprostředně souvisí se závislou činností.

3.1 Daňový systém

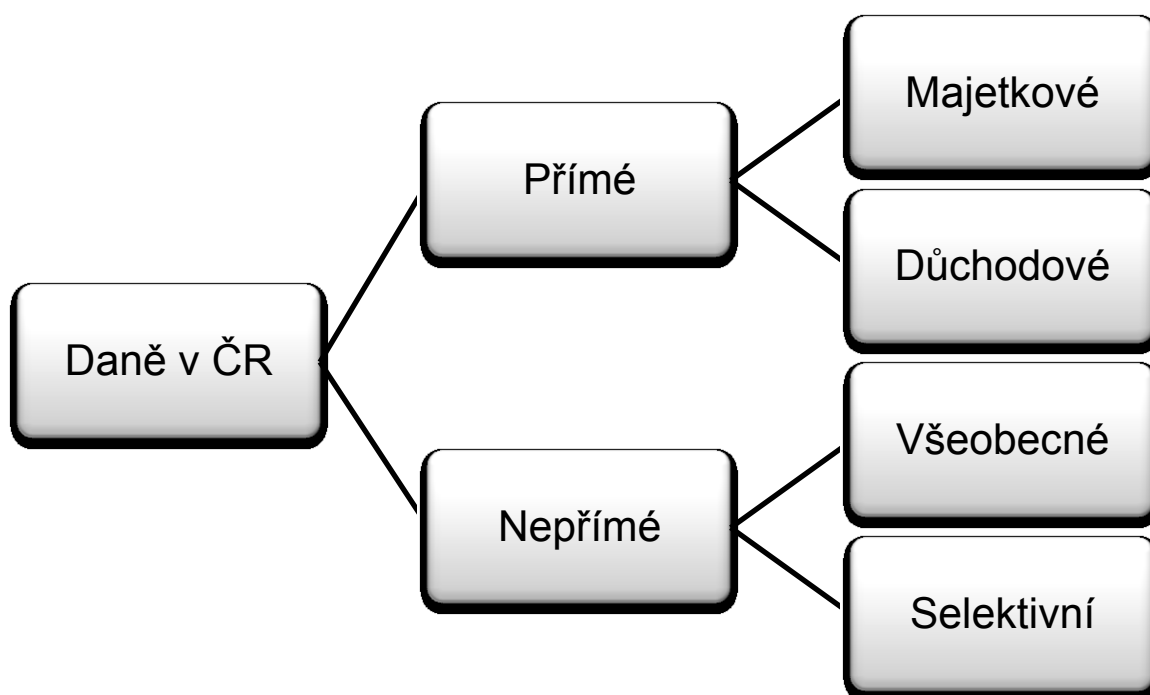
Obecně daňový systém je z mnoha ohledů velice komplikovaná a často řešená problematika v ČR. Právní úpravou daňového systému se zabývá daňový řád (dále jen DŘ), ale tento řeší pouze její správu. Povinnost platit daň udává Listina práv a svobod ČR. Všeobecně známo je, že daň je povinná, neekvivalentní, nenávratná a zpravidla neúčelová platba a tvoří hlavní příjmovou složkou státního rozpočtu, a proto je řádně klasifikována dle několika hledisek. Schéma 3.1 demonstruje základní rozdělení daní uplatňované v ČR (Vančurová, Láchová, 2014).

Daně přímé jsou daně, které jsou poplatníkovi přímo vyměřeny, a jejichž výši je povinen daný poplatník zaplatit. Tuto daň poplatník více vnímá, jelikož je viditelnější než daň nepřímá, která je obsažena v ceně za zboží. Mezi přímé důchodové daně se řadí daň z příjmů FO a daň z příjmů právnických osob (dále jen PO), které jsou upraveny ZDP. Druhou složkou daní přímých jsou daně majetkové (doplňkové), které zahrnují daň z nemovitých věcí, daň silniční a také daň z nabytí nemovitých věcí. Od 1. 1. 2014 byla zrušena tzv. trojdaň a od této chvíle byl zaveden pojem daň z nabytí nemovitých věcí, a ta se dělí na tři položky a to:

- daň darovací,
- daň dědická,
- daň z převodu nemovitých věcí.

Mezi všeobecné nepřímé daně se považuje daň z přidané hodnoty, kterou plátce zaplatí v cenách za zboží při nákupu či spotřebě. Nepřímé daně selektivní se charakterizují jako například daň z lihu, piva, vína, tabákových výrobků, minerálních olejů apod.

Schéma 3.1 Klasifikace daní v ČR



Zdroj: vlastní zpracování dle Široký (2008)

Ostatní daně nelze přímo rozčlenit na přímé nebo nepřímé daně, ale taktéž mohou patřit k nevydatnějším daním v ČR. Mezi tyto ostatní daně řadíme například pojistné na sociální pojištění, a i veřejné zdravotní pojištění, i když je označován jako veřejný příjem pro zdravotní pojišťovny.

Nyní je práce zaměřena jen a pouze na daň z příjmů, která se rozděluje na:

- daň z příjmů FO,
- daň z příjmů PO.

Daň z příjmů je definována jako daň toková, což znamená, že je sestavována na přírůstkovém principu. Základní postup výpočtu daňové povinnosti je prakticky ve všech státech, jež se označují jako vyspělé, stejný. Osobní důchodová daň funguje na tzv. principu spravedlnosti, což v praxi znamená, že daňové břemeno by mělo být rovnoměrně rozložené a každý zaměstnanec je povinen platit státu spravedlivý podíl daňové povinnosti. Vypočtený základ daně, dále jen ZD, ze všech příjmů, které jsou zdanitelné dle ZDP, se snižuje o daňové úlevy (nezdanitelné části základu daně a odčitatelné položky) a po tomto upravení základu daně se vypočítá

daň, od které se ještě odečítají slevy na dani, které poplatníkovi vznikají (Široký, 2015).

Aby mohl plátce daně vypočítat ZD, a aby toto mohl provést, musí znát ty příjmy, které jsou zdanitelné, tudíž z kterých se daň odvádí.

Dále v následující podkapitole je řešena pouze daň z příjmů FO a je také definováno, jaké příjmy konkrétně patří mezi příjmy, které řadíme jako příjmy ze závislé činnosti. Jako další problematika je zde definováno, které položky jsou z těchto příjmů osvobozeny a mimo jiné také ty příjmy, které nejsou předmětem daně. V neposlední řadě jsou také zde uvedeny všechny skutečnosti o výši odváděné daně, a jaké slevy může poplatník daně uplatnit a snížit si tím svou daňovou povinnost, kterou odvádí ze svých příjmů vznikajících v souvislosti s danou vykonávající závislou činností.

V další části této kapitoly jsou blíže vyspecifikovány odvodové aspekty mezd, tudíž v jaké výši zaměstnanec musí odvádět povinné sociální a zdravotní pojištění, a jaké další náležitosti musí k tomuto splňovat.

3.1.1 Příjmy ze závislé činnosti

Veškeré příjmy, které zaměstnanci náleží, jsou vyspecifikovány právní úpravou.

Dle ZDP se jako příjmy ze závislé činnosti považují tyto příjmy:

- příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru nebo funkčního požitku,
- příjmy za práci členů družstva, společníka společnosti s ručením omezeným nebo komanditisty komanditní společnosti,
- odměny člena orgánu právnické osoby nebo likvidátora,
- příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle dřívějších příjmů (jedná se např. o motivační příspěvek vyplácený budoucímu zaměstnanci na základě uzavřené smlouvy).

V oblasti daně z příjmů figurují dva hlavní pojmy, a to je poplatník což je pojem, kterým se označuje osoba, která je daní zatížena, tudíž zaměstnanec a plátce, jehož prostřednictvím se v zákoně označuje zaměstnavatel a tedy ten, který daň správci daně skutečně odvádí. Příjmy ze závislé činnosti jsou takové příjmy, které jsou poskytovány zaměstnancům, kteří jsou zavázáni vykonávat práci závislou na osobě zaměstnavatele, plnit všechny jeho úkoly a příkazy a nevykonávat práci na vlastní účet, vlastní odpovědnost nebo na vlastní jméno.

Jestliže daný zaměstnavatel zaměstnance dočasně přesune na výkon práce k jinému zaměstnavateli, je i nadále tento zaměstnavatel povinen provést výpočet daně tomuto zaměstnanci i z příjmů, které získal po přidělení k jinému zaměstnavateli spolu s ostatními výdaji souvisejícími se mzdou. Jako příjem zdanitelný se také považuje rozdíl mezi cenou, za kterou byl zaměstnanci daný výrobek, který je jeho produktem, poskytnut zdarma nebo se slevou a stejnou cenou (včetně daně z přidané hodnoty, dále jen DPH) za jakou je tento výrobek (služba) prodáván ostatním odběratelům.

Jako často příklad zdanitelného příjmu je také možno považovat 1 % vstupní ceny vozidla, jestliže jej zaměstnavatel zaměstnanci poskytl jak pro účely soukromé, tak pro účely služební, a to platí, i když toto vozidlo zaměstnanec používal pro soukromé účely jen některé dny v měsíci. Tato částka musí činit minimálně 1 000 Kč měsíčně, tudíž min. 12 000 Kč ročně. Jestliže zaměstnanci je poskytováno více vozidel pro soukromé účely, jako zdanitelný příjem se považuje 1 % z úhrnu vstupních cen všech vozidel (Příhodová, Skoumalová, 2016).

3.1.2 Příjmy, které nejsou předmětem daně

Mezi příjmy, které nejsou předmětem daně, se považují například náhrady cestovních výdajů. Tyto náhrady jsou zaměstnanci vypláceny, pokud je vyslán na pracovní cestu, což znamená, že musí výkon práce, za kterou pobírá odměnu, vykonávat na jiném místě, než které je sjednané v pracovní smlouvě. Jsou to také náhrady za přeložení na jinou práci, dočasném přidělení nebo výkonu pracovní činnosti v zahraničí.

Mezi druhy cestovních náhrad musíme řadit:

- náklady na jízdu,
- náklady na jízdu, které zaměstnanec použil k tomu, aby navštívil člena rodiny,
- výdaje za ubytování,
- stravné,
- další nutné vedlejší výdaje.

Pokud zaměstnavatel vyplácí jinou výši náhrad, než je uvedena v ZP, což definuje Tab. 3.1, zdanitelným příjmem je rozdíl mezi částkou poskytovanou a částkou, kterou určuje ZP. Pokud jsou dodrženy limity určené zákonem, není toto cestovné předmětem daně z příjmů.

Tab. 3.1 Stravné

Doba trvání pracovní cesty v kalendářním dni	Výše stravného
5 až 12 hodin	70 až 83 Kč
nad 12 hodin až 18 hodin	106 až 127 Kč
nad 18 hodin	166 až 198 Kč

Zdroj: vyhláška č. 385/2015 Sb. § 3, vlastní zpracování

Cestovní náhradu je dovoleno vyplatit jak zaměstnanci, který se zaměstnavatelem uzavřel pracovní smlouvu, tak i zaměstnanci, který práci vykonává na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Jako další příjem, který není předmětem daně, lze považovat hodnotu osobních ochranných prostředků, jež nesmí nahrazovat finančním plněním, pracovních oděvů a obuvi, poskytování čistících nebo dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, které jsou zaměstnanci poskytovány bezplatně, a to dle vyhodnoceného rizika a podmínek pro výkon práce.

3.1.3 Příjmy osvobozené od daně

ZDP také v § 6 odst. 9 příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny a mezi takového příjmy patří:

- nepeněžní plnění, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje na rekvalifikaci nebo na odborný rozvoj související s předmětem činnosti (nevztahuje se ale jako náhrady za ušlý příjem, mzdu, plat či odměnu),
- pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje jako nepeněžní plnění hodnotu stravování ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota nealkoholických nápojů určená ke spotřebě na pracovišti jako nepeněžitá plnění,
- nepeněžitá plnění poskytována z fondu kulturních a sociálních potřeb, poskytována například pro použití rekreačních zařízení v hodnotě do 20 000 Kč, dále pak použití zdravotnických a vzdělávacích zařízení, příspěvku na kulturní nebo sportovní akce, použití mateřské školy pro děti předškolního věku atp.,
- bezplatné nebo zlevněné jízdenky od zaměstnavatelů, kteří provozují veřejnou dopravu,
- příjmy ze závislé činnosti, kterou vykonává daňový nerezident na území ČR,
- hodnota poskytnutého nepeněžního bezúplatného plnění, a to do výše 2 000 Kč,
- příjmy za práci žáků a studentů z praktické přípravy,
- odstupné,
- jestli zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci sociální výpomoc v důsledku živelné pohromy či ekologické nebo průmyslové havárie, na kterém byl vyhlášen nouzový stav, do výše 500 000 Kč,

- náhrada při úmrtí zaměstnance dle § 375 ZP,
- daňový bonus, plynoucí zaměstnanci z jeho výpočtu daně,
- náhrada mzdy, platu nebo odměny, která je poskytována prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (první tři dny bez náhrady mzdy, další dle § 92 ZP),
- platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu maximálně 50 000 Kč, což je částka, která upravená novelou č. 377/2015 Sb. platnou od 1. 1. 2017, a to na příspěvek na penzijní pojištění, na penzijní připojištění nebo příspěvek na pojistné, který hradí zaměstnavatel zaměstnanci na dožití nebo pro případ smrti,
- příjem ve formě dávek a služeb (nemocenské a důchodové pojištění, státní sociální podpora, sociální zabezpečení).

3.1.4 Základ daně a způsob zdanění

Jako ZD u daně z příjmů FO se dle § 6 odst. 12 ZP považuje úhrn všech zúčtovaných nebo vyplacených zdanitelných příjmů ze závislé činnosti zvýšených o částky odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které se musí odvádět z těchto příjmů dle zvláštních právních předpisů (superhrubá mzda). Výjimkou jsou příjmy zdaněné tzv. srážkovou daní a příjmy plynoucí ze zahraničních příjmů (Lošťák, Pelech, 2016).

ZD se vždy před vypočtením daňové povinnosti musí zaokrouhlit na celé sto koruny nahoru.

Poplatníky daně z příjmů jsou všechny fyzické osoby, které dělíme na daňové rezidenty a daňové nerezidenty. Poplatníci jsou daňovými rezidenty, pokud mají trvalé bydliště na území ČR anebo se zde obvykle zdržují. Daňoví nerezidenti v ČR nemají trvalý pobyt ani se zde obvykle nezdržují. Pokud se jedná o příjem plynoucí ze zahraničních zdrojů a také se jedná o daňového rezidenta, musí se dávat pozor na to, jestli má ČR s danou zahraniční zemí uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění.

Zdaňovacím obdobím pro tuto daň je kalendářní rok, což znamená období od 1. 1. do 31. 12. Za každý měsíc jsou ale odváděny zálohy na daň, které jsou na konci roku vyúčtovány v daňovém přiznání poplatníka. Příjmy, které jsou zaměstnanci vyplaceny do 31 dnů po skončení lhůty zdaňovacího období, v němž byly dosaženy, se považují za vyplacené nebo obdržené příjmy v tomto zdaňovacím období.

Při způsobu zdanění se musí brát v úvahu, jestli poplatník podepsal Prohlášení poplatníka k dani. Toto Prohlášení je dovoleno podepsat pouze v tom případě, jestliže nemá tento poplatník Prohlášení podepsáno již u jiného zaměstnavatele, tudíž jiného plátce daně a tuto skutečnost musí dokázat na druhé straně daného Prohlášení.

- a) Jestliže poplatník Prohlášení podepsal, plátce stanoví ZD, tudíž superhrubou mzdu, a z této odvede zálohovou daň 15 %. Poplatník je oprávněn Prohlášení k dani podepsat do 30 dnů po nástupu do zaměstnání. Pokud má poplatník podepsané Prohlášení již u jiného plátce, jedná se o příjem souběžný a o výši zdanění rozhoduje hodnota hrubého příjmu, pokud má zaměstnanec se zaměstnavatelem podepsanou DPP nebo jedná-li se o příjem z autorských odměn. Výjimkou je situace, kdy zaměstnavatel má se zaměstnancem podepsanou DPČ, protože v tomto případě se poplatníkovi okamžitě strhává zálohová daň bez jakéhokoliv rozlišení výše příjmů,
- b) V případě že poplatník Prohlášení nepodepsal, zaměstnavatel bez ohledu na výši zúčtovaného příjmu vybere zálohu na daň ve výši 15 % s výjimkou příjmů plynoucích u uzavřené DPP, u které měsíční částka příjmů nepřesáhla 10 000 Kč včetně. Má-li daňový rezident příjem ze zahraniční země, která je součástí EU nebo Evropského hospodářského prostoru, popřípadě má s ní ČR uzavřenou smlouvu o zamezení dvojího zdanění, sazba daně činí 35 % (Dvořáková, 2016).

Při určování výše daňové povinnosti musíme brát na zřetel také možnost, že musíme přičíst solidární přírážku. Dle § 16a ZDP v platném znění je to 7 % z kladného rozdílu mezi součtem dílčích ZD podle § 6 a 7 ZDP ve zdaňovacím období a 48násobkem průměrné mzdy stanovené zákonem (tj. pro rok 2017 částka

1 355 136 ročně). Tato přírážka je již vybírána z měsíčních záloh na daň, v takovém případě činí částka 112 928 Kč.

3.1.5 Nezdanitelná část základu daně

Pod tímto pojmem se chápou ty části daně, ze kterých daň neodvádíme, a proto se musí ze ZD vyloučit při ročním zúčtování záloh na dani, pokud si o něj poplatník požádá, nebo je možno tyto částky uplatnit v daňovém přiznání. Mezi tyto položky se dle § 38 odst. 5 ZDP považuje:

- **bezúplatná plnění**, která byla dříve označována jako dary, při splnění několika podmínek, mezi něž patří například to, že FO musí mít potvrzení od příjemce bezúplatného plnění, a tímto má možnost být obec, kraj, organizační složka státu nebo právnická osoba na území ČR a další; úhrnná hodnota tohoto plnění musí činit min. 1 000 Kč anebo alespoň částku, která bude přesahovat 2 % ZD, maximálně lze však odečíst částku ve výši 15 % ze základu daně,
- **úroky z úvěru**, které poplatník zaplatil v daném zdaňovacím období, a mohou to být úroky ze stavebního spoření včetně překlenovacích úvěrů, dle § 15 odst. 3 a 4 ZDP také z hypotečního úvěru, který byl poskytnut poplatníkovi zahraniční bankou, snížený o státní příspěvek poskytnutý dle zvláštních předpisů, úroky z úvěru na bytové potřeby a v neposlední řadě také úroky z úvěru, který byl poskytnut stavební spořitelnou popřípadě bankou, a který je v souvislosti s hypotečním úvěrem nebo stavebním spořením; nejvýše lze úhrnně odečíst částku 300 000 Kč v jedné hospodařící domácnosti a úroky si nemohou odečíst od ZD ručitelé,
- **příspěvek na penzijní připojištění**, který poplatník zaplatil dle § 15 odst. 5 ZDP na penzijní připojištění se státním příspěvkem dle uzavřené smlouvy sníženém o částku 12 000 Kč, dále pak penzijní pojištění dle smlouvy o takovémto pojištění mezi poplatníkem a institucí pojištění za podmínky, že výplata plnění byla sjednána až po 60 kalendářních měsících, a že toto pojištění bude vyplaceno

poplatníkovi nejdříve dosažením věku 60 let, anebo na doplňkové penzijní spoření; nejvýše lze odečíst od ZD částku 12 000 Kč celkem,

- **soukromé životní pojištění**, které poplatník platí dle § 15 odst. 6 DZP na základě smlouvy uzavřené s pojišťovací společností a jehož výši si může poplatník odečíst od ZD ovšem v úhrnu maximálně 24 000 Kč a to i když má poplatník uzavřených více pojistek na jeho jméno, tato částka nesmí být převyšena; pokud pojistná doba je na 5 až 15 let, minimální sjednaná částka musí činit alespoň 40 000 Kč, pokud bude pojistná doba trvat nad 15 let, pojistná částka musí být alespoň ve výši 70 000 Kč; pokud je tato pojistka zaplacená jednorázově za rok, tak je nutno tuto částku rozpočítat s přesností na dny,
- **odpočet členských příspěvků odborové organizace**, jež platí člen odborové organizace dle § 15 odst. 7 ZDP a jež je dovoleno si odečíst do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně si může odečíst částku do výše 3 000 Kč za jeden kalendářní rok, tudíž za zdaňovací období,
- **odpočet úhrady za zkoušky**, jež poplatník platí za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání dle § 15 odst. 8 ZDP a dle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání; za jeden kalendářní rok lze odečíst částku, která byla uhrazena s maximální výší 10 000 Kč, u poplatníka se zdravotním postižením tato částka činí 13 000 Kč a s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč, poplatník musí mít potvrzení o zaplacení zkoušky.

Všechny tyto nezdánitelné části daně si může poplatník odečíst od ZD po důkladném doložení všech potvrzení a smluv, která jsou při možnosti odečítání částek požadována.

3.1.6 Slevy na dani

Po výpočtu daňové povinnosti, který bude blíže specifikován v další kapitole, si může poplatník daně od daně odečíst slevy, které jsou upraveny dle § 35ba ZDP a jež budou v následujících bodech blíže vyspecifikovány. Mezi slevy na dani tudíž

jmenovitě patří:

- **sleva na poplatníka** je určena pro všechny FO, které podepsali Prohlášení poplatníka do 30 dnů od nástupu do zaměstnání s tím, že slevu je mu dovoleno uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele a platnost slevy je od okamžiku podepsání Prohlášení, a tudíž i v zúčtovacím období, kdy k podpisu došlo, a to i pokud není počátek měsíce; Prohlášení se musí podepisovat každým rokem do 15. 2. aby bylo možné slevu uplatnit,
- **na manželku (manžela)** ve společně hospodařící domácnosti je sleva, kterou může zaměstnanec uplatnit pouze v ročním zúčtování nebo v přiznání u finančního úřadu (dále jen FÚ) a musí podepsat uplatnění slevy a na straně 4 do Prohlášení uplatnit; pokud je manželka či manžel osoba s průkazem ZTP/P, musí tuto skutečnost zaměstnanec doložit kopií tohoto průkazu a v takovém případě bude výše uplatňované slevy dvojnásobná; uplatnit si slevu na manželku zaměstnanec může, pokud manželka nemá vlastní příjmy vyšší než částku 68 000 Kč v kalendářním roce (příjmy jakožto dávky sociální podpory, dávky sociální péče a pomoci v hmotné nouzi, státní příspěvky, stipendia, atp.),
- **základní sleva na invaliditu** je sleva, kterou si může zaměstnanec uplatnit, pokud je invalidní ve smyslu I. a II. stupně a tuto skutečnost doloží rozhodnutím o usnesení invalidity a výměrou invalidního důchodu; doklad o vyplaceném důchodu musí zaměstnanec doložit každoročně do 15. 2. buďto výpisem z účtu nebo poštovní poukázkou,
- **rozšířená sleva na invaliditu** je sleva, která se týká zaměstnance, kterému je přiznána invalidita III. stupně a doklad o výplatě důchodu musí rovněž každoročně doložit do 15. 2. jako u základní slevy na invaliditu,
- slevu na dani v případě, že je **poplatník držitel průkazu ZTP/P**, si takovýto zaměstnanec je oprávněn uplatnit v Prohlášení, dále ale musí

doložit kopii průkazu; jestliže je průkaz vystaven na dobu určitou, musí se tato skutečnost zaznamenat do mzdového systému,

- pokud je zaměstnanec student, je oprávněn si uplatnit **slevu na studenta**, kdy tuto skutečnost v Prohlášení doloží potvrzením o studiu z dané školy, na které studuje, pro příslušný kalendářní rok; pokud zaměstnanec studuje v zahraničí, musí ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydat potvrzení, že zahraniční škola, na které poplatník studuje je rovna dané střední nebo vysoké škole v ČR; tuto slevu lze uplatnit do 26 let věku FO, v případě doktorského studia v prezenční formě do 28 let,
- **slevu za umístění dítěte** dle § 35bb neboli tzv. **školkovné** je sleva, která odpovídá výši výdajů, které poplatník prokáže, že vynaložil na umístění dítěte v zařízení, ve kterém se pečuje o děti předškolního věku, a to včetně mateřské školy dle školského zákona; slevu si může poplatník uplatnit pouze v tom případě, je-li ve společné hospodářící domácnosti se zaměstnancem; maximální možná výše uplatňované slevy je za každé dítě do částky minimální mzdy aktuální v daném kalendářním roce,
- **daňové zvýhodnění** (neboli také **slevu na dítě**) dle § 35c a 35d ZDP si může uplatnit každý daňový rezident, a to na dítě, které s ním žije ve společné domácnosti a neuplatňuje slevu na dani dle § 35a nebo 35b ZDP; pokud si poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění, uvede tuto skutečnost do Prohlášení na str. 1, přiloží kopii rodného listu dítěte, za každé dítě lze uplatnit slevu pouze do výše aktuální minimální mzdy, na každé vyživované dítě je oprávněn slevu využít pouze jeden z rodičů; u této jediné slevy může zaměstnanci vzniknout daňový bonus, který musí minimálně činit 100 Kč, v jiném případě není vyplácen, a maximálně 60 300 Kč ročně; daňový bonus se vždy vyplácí zpětně na začátku každého roku; pokud je vyživované dítě držitelem průkazu ZTP/P, sleva na dani se zdvojnásobí; slevy na dítě vychází z platné legislativy k 1. 1. 2017,

- nejnovější položkou mezi slevami je dle § 35bc ZDP **sleva na evidenci tržeb**, kterou lze uplatnit jediné za to zdaňovací období, ve kterém poplatník poprvé evidoval tržby; uplatnění nejvyšší částky této slevy je možno zjistit, pokud odečteme 15 % dílčího ZD a základní slevy na poplatníka a výsledek bude kladný.

3.1.7 Výše slev na dani

Níže uvedená Tab. 3.2 specifikuje konkrétní částky slev na dani. Slevy na dani jsou sice v ZDP podrobně specifikovány, je ovšem na každém poplatníkovi, jestli zákonem dané podmínky pro uplatňování těchto zvýhodnění uplatní a všechny potřebné doklady doloží spolu s vyplněním daňovým přiznáním (dále jen DP) nebo s vypracovaným ročním zúčtováním daně.

Tab. 3.2 Výše slev na dani

Druh slevy na dani	Roční sazba	Měsíční sazba
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Sleva na manžela	24 840 Kč	není možno
Manžel držitel ZTP/P	49 680 Kč	není možno
Invalidita I., II. stupně	2 520 Kč	210 Kč
Invalidita III. stupně	5 040 Kč	420 Kč
Poplatník držitel ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Poplatník je student	4 020 Kč	335 Kč
Sleva na umístění dítěte	11 000 Kč	není možno
Sleva na 1. dítě	13 404 Kč	1 117 Kč
Sleva na 2. dítě	17 004 Kč	1 417 Kč
Sleva na 3. a každé další dítě	20 604 Kč	1 717 Kč
Sleva na 1. dítě držitel ZTP/P	26 808 Kč	2 234 Kč
Sleva na 2. dítě držitel ZTP/P	34 008 Kč	2 834 Kč
Sleva na 3. a každé další dítě držitel ZTP/P	41 208 Kč	3 434 Kč
Sleva na evidenci tržeb	5 000 Kč	není možno

Zdroj: zákon č. 586/1992 Sb., ZDP, vlastní zpracování

3.1.8 Vypořádání roční daňové povinnosti

Každý plátce daně odvádí daňové zálohy FÚ a tyto zálohy musí odvádět tak, aby byly připsány na bankovní účet FÚ do 20. dne v měsíci následujícím po měsíci, kdy byla práce vykonávána. Zálohy musí být vypočteny z úhrnu příjmů od téhož zaměstnavatele. Poplatník, který vykonává práci, si může po uplynutém kalendářním roce vybrat, jakým způsobem bude vypořádána její roční daňová povinnost a to:

- a) Pokud celkové příjmy zaměstnance nepřekročily 48násobek průměrné mzdy, kterou stanovuje zákon, může tento poplatník požádat zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně a daňové zvýhodnění. Toto ale musí provést v rámci řádného termínu a ten je stanoven na 15. 2. následujícího roku po roce, ve kterém byla práce vykonávána. Plátce daně musí vyúčtování provést a podat nejpozději do 1. 3. následujícího roku, anebo do 20. 3. následujícího roku, pokud se vyúčtování podává elektronicky,
- b) Pokud plátce překročil 48násobek průměrné mzdy, celý výpočet daňové povinnosti musí zaměstnanec zaznamenat do DP a takto vyplněné DP musí odevzdat správci daně (FÚ) do 3 měsíců po skončení kalendářního roku, tudíž do 1. 4. následujícího po roce, v němž se daňová povinnost počítala. Pokud zaměstnanci daň vyměřuje daňový poradce, je lhůta pro podání DP posunuta a to do 1. 7. po skončení kalendářního roku. Pokud DP podá se zpožděním delším než 5 pracovních dnů, musí zaplatit pokutu dle § 250 DŘ za opožděné tvrzení daně. DŘ dále uvádí v § 247 písm. a skutečnost, že FO, která nesplní registrační, ohlašovací nebo jinou oznamovací povinnost, a dále také záznamní nebo jinou evidenční povinnost danou daňovým zákonem nebo správcem daně, může takovéto osobě být uložena pokuta až do výše částky 500 000 Kč za nesplnění povinností nepeněžitě povahy.

Pokud plátce (zaměstnavatel) najde v daném DP chyby jak v jeho prospěch či neprospěch, až po lhůtě předložení správci daně, je povinen podat dodatečné Vyúčtování do konce měsíce, který následuje po měsíci, kdy byla chyba zjištěna.

Po ročním vyúčtování nebo po podání DP může dojít ke dvěma situacím:

- došlo **k přeplatku na zálohách a dani**; pokud došlo k přeplatku na záloze, musí tento přeplatek FÚ vrátit, a to nejpozději do konce února nebo do 20. 3. následujícího roku (při elektronickém podání vyúčtování); pokud se jedná o přeplatek na dani tak ten se vrátí, a to v případě, jestliže neuplynuly 2 roky od konce lhůty pro podání vyúčtování, a poté se pošle dodatečné vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, jinak se vrátí na základě DP podaného poplatníkem,
- byl zjištěn **nedoplatek na zálohách a dani**; jde-li o nedoplatek týkající se záloh, může zaměstnavatel srazit rozdíl ze mzdy, pokud to není po lhůtě pro podání vyúčtování; pokud k nedoplatku došlo u daně při zavinění plátcem, může jej zaměstnavatel srazit do 2 let od lhůty pro podání vyúčtování a může jej srazit i v případě podání DP, jestliže je na vině poplatník, může mu dlužnou částku po dohodě strhnout ze mzdy anebo tuto skutečnost oznámit FÚ (a zároveň i poplatníka) do konce měsíce, kdy tuto skutečnost zjistil a pokud toto nesplní, je povinen dlužnou částku uhradit plátce daně (Lošťák, Pelech, 2016).

3.2 Odvodový systém

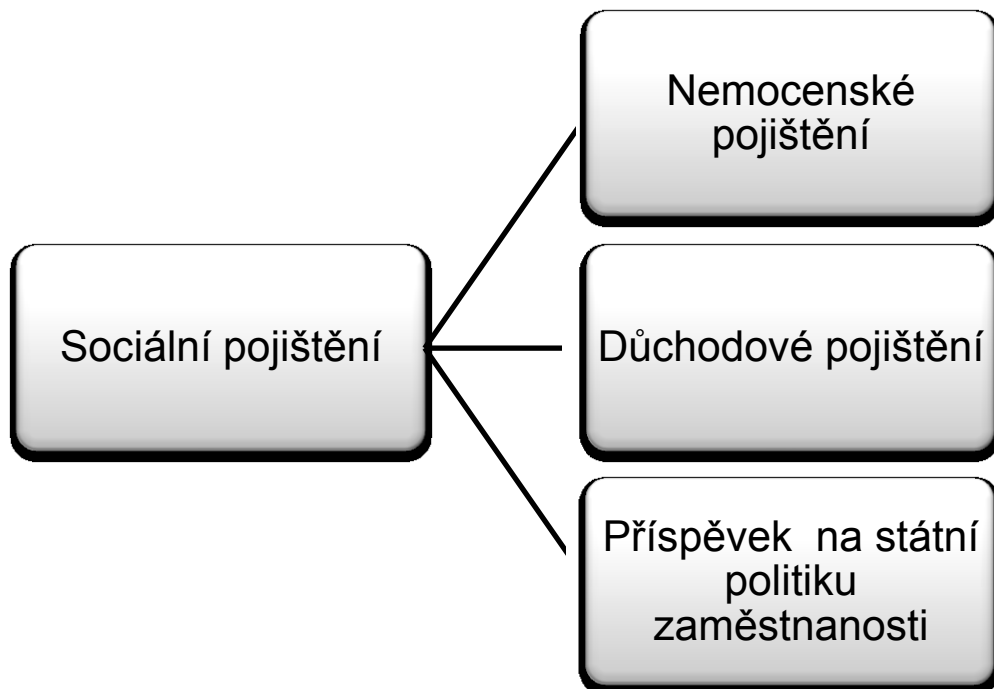
Ještě předtím, než bude zaměstnanci na jeho účet připsána nebo osobně předána jeho čistá mzda, odečítá se od hrubé mzdy kromě daně z příjmu také sociální a zdravotní pojištění, jehož část platí i sám zaměstnavatel. V následujících podkapitolách je uvedeno, o jaké částky v odvodech se jedná a jakou mírou je odvodovým systémem zatížen jak zaměstnanec, tak také i zaměstnavatel. Pojistné se označuje jako příjem veřejných rozpočtů, kterým se stát snaží financovat zdravotní péči prostřednictvím zdravotních pojišťoven nebo také podporovat občany v určitých životních situacích ve formě dávek.

3.2.1 Sociální pojištění

V ČR pojem sociální pojištění, které je také označováno jako sociální zabezpečení, zahrnuje více složek, které uvádí Schéma 3.1. Toto pojištění je

upravováno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Schéma č. 3.1 Sociální pojištění



Zdroj: FINANCE.CZ. *Sociální pojištění zaměstnanců* [online]. [cit. 2017-02-15].
Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>

Nemocenského pojištění je zaměstnanec účasten, jestliže patří do okruhu pojištěných osob, vykonává činnost na území ČR a jsou splněny všechny podmínky účasti. Z tohoto pojištění jsou pojištěnci hrazeny nemocenské, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. Nemocenské je poskytováno zaměstnancům od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti či karantény a vypočítává se jeho výše redukcí denního vyměřovacího základu (dále jen VZ). I u ostatních příspěvků jsou podmínky, které je nutno splnit pro vyplacení příspěvků.

Důchodové pojištění se poskytuje pojištěncům, kteří dosáhli důchodového věku dle § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Každý zaměstnavatel je povinen vést evidenční listy, jehož možná podoba je obsažena

v Příloze č. 2, pro každou FO, která je účastna důchodového pojištění a pro poživatele starobního důchodu.

Poplatníky pojistného na sociální zabezpečení (dále jen SZ) je možné dělit do několika skupin. Zaměstnanci, kteří jsou účastni SZ, se řadí mezi poplatníky, pokud jde o:

- **zaměstnance v pracovním poměru**, přičemž za takovouto osobu se pokládá i osoba činná, u níž pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny stanovené podmínky platné pro pracovněprávní vztahy; účast na pojištění vznikne, pokud příjem zaměstnance převýší rozhodný příjem, který pro rok 2016 činí 2 500 Kč,
- **zaměstnance činné na základě DPČ**, u něhož se také sleduje rozhodný příjem, který má stejnou výši jako u zaměstnance v pracovním poměru a to 2 500 Kč,
- **zaměstnance činné na základě DPP**, jelikož osobou účastnící se na SZ se stává, jestliže dosažený příjem u zaměstnance převýší částku 10 000 Kč; pokud má FO v kalendářním měsíci uzavřených více DPP, sleduje se úhrn těchto příjmů a zaměstnanec se stává poplatníkem jen za ty kalendářní měsíce, kdy úhrn příjmů za daný měsíc přesáhl 10 000 Kč,
- **členy družstva**, pokud kromě pracovněprávního vztahu také vykonávají práci pro družstvo a výše odměny za tuto práci přesahuje částku 2 500 Kč a v takovém případě se počítá SZ z úhrnu obou příjmů a jsou účastni pojištění jen jednou,
- **členy zastupitelstev**, jestliže jsou dlouhodobě uvolněni pro výkon funkce v územních samosprávných celcích a u městských obvodů, jsou povinni odvádět pojistné na SZ; pokud uvolněný člen má v popisu práce vykonávat více funkcí, pojistné se platí z úhrnu všech příjmů; jestliže člen není dlouhodobě uvolněn, pojistné na SZ se neplatí,
- **pracovníky v pracovním vztahu**, který je uzavřený **dle cizích právních předpisů**,

- **společníky a jednatele**, jejíž sjednaná odměna za tento výkon funkce přesáhla částku 2 500 Kč,
- **osoby pověřené obchodním vedením**, jestliže činnost vykonávají na základě smluvního zastoupení a pokud jejich odměna činí alespoň 2 500 Kč za kalendářní měsíc,
- **členy kolektivních orgánů právnických osob**, tito jsou účastní pojistného na SZ, pokud jejich odměna je předem sjednaná při minimální sazbě 2 500 Kč za kalendářní měsíc.

Kalendářní měsíc v rámci, kterého se pojistné platí, je rozhodným obdobím, z kterého se zjišťuje vyměřovací základ pro zjištění výši pojistného. VZ pro odvody pojistného je úhrn příjmů, které podléhají zdanění a nejsou od této daně osvobozeny a jsou zaměstnanci vyúčtovány v souvislosti za výkon práce, ať už ve formě peněžní či nepeněžní. Pro zaměstnavatele i zaměstnance je určen maximální VZ, a to je 48násobek průměrné mzdy. Minimální výše VZ ovšem stanovena není. Do VZ se, dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nezahrnuje:

- a) náhrada škody, která je poskytnuta za pracovní úraz nebo nemoc z povolání dle ZP,
- b) odstupné nebo odchodné,
- c) věnostní přídavek horníků,
- d) plnění poskytované poživatelům starobního nebo invalidního důchodu, toto jen v rámci poskytování plnění pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku po skončení zaměstnání,
- e) jednorázová sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v souvislosti se vznikem živelné pohromy a jiné závažné mimořádné události.

Pro příjmy, které jsou vyplácené v cizí měně platí, že daný příjem se přepočte na české koruny kurzem, který je vyhlášený Českou národní bankou platným

k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který je pojistné na SZ odváděno. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne tohoto měsíce za měsíc, který tomuto měsíci předcházel.

Výše pojistného za rozhodné období demonstruje Tab. 3.1, a také ukazuje kolik která strana (zaměstnanec a zaměstnavatel) platí.

Tab. 3.1 Sociální pojištění

	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %
Důchodové pojištění	6,5 %	21,5 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	0 %	1,2 %
Sociální pojištění celkem	6,5 %	25,0 %

Zdroj: FINANCE.CZ. Sociální pojištění zaměstnanců [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>

Za nesplnění zaplacení pojistného je povinen zaměstnavatel zaplatit penále okresní správě sociálního zabezpečení, která činí 0,05 % z dlužné částky za každý kalendářní den prodlení platby.

3.2.2 Zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (dále jen VZP). Toto ustanovení ukládá povinnost platit toto pojištění následujícím:

- osobám, které mají trvalý pobyt na území ČR,
- osobám, které na území ČR trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnání u zaměstnavatele (vznikl mezi těmito dvěma subjekty pracovněprávní vztah), který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR.

K jednomu ze základních práv pojištěnců patří i pravomoc, že si každý pojištěnec může vybrat svou zdravotní pojišťovnu, kterou může změnit maximálně jednou za dvanáct měsíců s tím, že návrh na změnu své zdravotní pojišťovny musí podat ve lhůtě do 30. 6. a změna pojišťovny proběhne v následujícím kalendářním

roce. Lze tuto lhůtu zkrátit při situaci, že pojištěnec je pojištěný u té pojišťovny, která vstoupila do likvidace, na danou pojišťovnu byla vedena nucená správa nebo došlo ke sloučení několika pojišťoven. Pojištěnec měl v roce 2016 na výběr ze 7 fungujících zdravotních pojišťoven. Každý pojištěný dostane od své zdravotní pojišťovny průkaz pojištěnce bezplatně a slouží pro prokazování na právo využít zdravotní péče v ČR, ve státech EU a některých dalších státech.

Jako plátce pojištění se dle § 4 VZP považuje:

- **stát**, který platí ZP za nezaopatřené děti, což jsou děti, které se soustavně připravují na své budoucí povolání, nemohou se na něj připravovat anebo nemůžou pracovat z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a to do věku 26 let, při vykonávání doktorského studia je hranice věku prodloužena do 28 let věku studenta, dále stát platí za poživatele důchodů, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a osoby na rodičovské dovolené a pobírající peněžitou pomoc v mateřství, uchazeče o zaměstnání, osoby pobírající dávky v hmotné nouzi, osoby závislé na péči jiné osoby, osoby invalidní ve třetím stupni a další,
- **zaměstnavatelé**, kteří jsou plátcí pojistného za své zaměstnance s tím, že i v okruhu zaměstnanců existují výjimky, za které zaměstnavatel pojistné neodvádí, a to jsou například osoby, jejichž příjem není předmětem nebo je od daně osvobozen, žáci a studenti, kteří mají pouze příjmy za praxi nebo osoby vykonávají práci na základě DPP, jestliže jejich příjem je do hranice 10 000 Kč, dále jsou to členové družstva (příjem do 2 500 Kč), osoba pracující na základě DPČ a dobrovolný pracovník pečovatelské služby (příjem do 2 500 Kč),
- **OSVČ**,
- **osoby bez zdanitelných příjmů**, což jsou osoby, které mají na území ČR trvalý pobyt, ale za které nejsou plátcí předchozí vyjmenované subjekty, tyto pojištěnci jsou uvedeni v § 5 písm. c VZP.

Mezi hlavní povinnost zaměstnavatele v rámci ZP je povinnost oznámit základní údaje nového zaměstnance a toto provádí na základě daného formuláře, který je volně dostupný na internetu. Zaměstnavatel je také povinen přihlásit se k platbě pojistného u dané zdravotní pojišťovny v případě, pokud si ji za svou ZP zvolil jeden či více zaměstnanců. Pro jednodušší komunikaci mezi ZP a zaměstnavatelem jsou vytvořené kódy pro plnění oznamovací povinnosti (Červinka, 2016).

Splatnost pojistného je totožná jako u SZ a to je 20. kalendářní den v měsíci následujícím po vykonání práce u daného zaměstnavatele. Platit pojistné ve správný čas a ve správné výši je hlavním závazkem zaměstnavatele vůči ZP. Plátce pojistného správnou výši vypočte z VZ, za který se považují všechny příjmy, které byly vytvořené, v souvislosti se závislou činností dle § 6 ZDP a nejsou od daně osvobozeny, a také nepatří mezi příjmy, které nejsou předmětem daně. U ZP je stanoven minimální VZ, kterým je minimální mzda platná v daném rozhodném období. Jelikož se minimální mzda v posledních letech často měnila, musí zaměstnanci tuto skutečnost brát na zřetel a dávat si pozor, jestli odvody pojistného nejsou menší než minimální VZ. V případě, že zaměstnavatel odvede pojistné ze skutečně zúčtované hrubé mzdy zaměstnance a pojistné bude nižší než je daný minimální VZ, musí se provést dopočet pojistného a tento dopočet posléze doplatit.

Výše pojistného je dle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné ZP stanovena na 13,5 % z VZ, přičemž větší část (tj. 9 %) je povinen platit zaměstnavatel. Pokud se zaměstnavatel s platbou pojistného zpozdí nebo nezaplatí vůbec, hrozí mu penále ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý den prodlení.

4 Vyhodnocení daňového zatížení na modelových příkladech

V této kapitole jsou porovnány situace, kdy je poukázáno na to, jakou výši daně musí poplatník zaplatit v různých situacích, které mohou v běžných pracovněprávních vztazích nastat. V předchozích kapitolách byly tyto situace řešeny z teoretického hlediska. Zaměření této kapitoly je zcela odlišné, protože se zabývá spíše praktickou stránkou prostřednictvím modelových příkladů.

Úvod kapitoly je zaměřen na velikost daňového břemene u zaměstnanců, kteří se svým zaměstnavatelem uzavřeli pouze DPP nebo DPČ, posléze je uvedeno několik příkladů, kde obě právní strany (zaměstnanec i zaměstnavatel) podepsaly pracovní smlouvu. Tyto příklady jsou zachyceny z různých pohledů poplatníků, ať už z pohledu studenta, čerstvého absolventa bez zápujček a dětí, tak z pohledu dospělého poplatníka, který má několikačlennou rodinu. U všech těchto poplatníků je poukázáno také na skutečnost, že nemalá částka ze mzdy je také odvedena na pojištění. Jelikož legislativa ohledně daně z příjmů je neustále obnovována o řadu novel a nových ustanoveních, je třeba tyto změny registrovat, aby nedocházelo k daňovým únikům.

Druhá část kapitoly je zaměřena na vývoj mezd v letech 2012 až 2016. Konkrétně jde o srovnání daňového zatížení u minimálních mezd, průměrných mezd a dvojnásobků průměrných mezd. V práci je také zaznamenán meziroční růst daně, jehož výsledky jsou náležitě okomentovány. V závěrečné části čtvrté kapitoly je vypočítána výše efektivní sazby daně k jednotlivým daňovým zatížením, a také použita korelační metoda k výpočtu konkrétně vyspecifikované problematiky.

4.1 Daňové zatížení u DPP

U DPP je z pohledu placení daně rozhodující částka 10 000 Kč. Pokud má zaměstnavatel zaměstnance, jehož výdělek nepřesáhl tuto částku a podepsal Prohlášení, daň za něj odvádět nemusí. V Tab. 4.1 je vypočítána daň u zaměstnance, jehož výdělek činil 9 500 Kč a Prohlášení nepodepsal, tudíž jeho výdělek musí být zdaněn tzv. srážkovou daní, kterou je možno uplatnit jen v tomto

případě. Tento příjem se nezahrnuje do VZ pro výpočet pojistného, tudíž jeho odvodům nepodléhá.

Tab. 4.1 Daňové zatížení u DPP

Text	Částka
Příjem	9 500 Kč
ZP zaměstnavatel	0 Kč
SP zaměstnavatel	0 Kč
ZD	9 500 Kč
Zaokrouhlený ZD	9 500 Kč
Srážková daň 15 %	1 425 Kč
Slevy na dani	0 Kč
ZP zaměstnanec	0 Kč
SP zaměstnanec	0 Kč
Čistý příjem	8 075 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Jelikož poplatník nepodepsal Prohlášení, tudíž si nemůže uplatnit základní slevu na poplatníka a musí daň uhradit v plné výši. Srážkovou daň musí zaměstnavatel odvést příslušnému FÚ na jiný účet, než platí daňové zálohy mezd. ZD i vypočtená daňová povinnost se v tomto případě vždy zaokrouhlují na české koruny směrem dolů.

Jestliže nastane situace, kdy zaměstnanec nepodepsal Prohlášení a pobírá vyšší příjem než 10 000 Kč hrubého, musí zaměstnavatel srážet měsíční daňovou zálohu s tím, že do částky 10 000 Kč se započítávají také příjmy, které poplatník obdržel na základě více uzavřených dohod od jednoho zaměstnavatele (Lošťák, Pelech, 2016).

Pokud by nastala situace, kdy zaměstnanec, který má DPP by nepodepsal Prohlášení a měl by měsíční výdělek vyšší než 10 000 Kč, nejenom že by si nemohl uplatnit slevu na poplatníka, ale musel by už po překročení limitu výdělku odvádět SP i ZP. Pokud poplatník má podepsaných více dohod u různých zaměstnavatelů a jeho výše výdělků u každého z nich nepřesahuje 10 000 Kč a práce nepřesahuje

300 hodin ročně, může si daň započítat do DP v následujícím roce a využít slev na dani, a také uplatnění nezdaniitelných částí ZD.

4.2 Daňové zatížení u DPČ

V případě, že má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřenou DPČ, pro odvod daně a odvody SP i ZP je rozhodující částka 2 500 Kč. V modelovém příkladu zaměstnanec nepodepsal Prohlášení a jeho výdělek činí více než 2 500 Kč, tudíž se musí odvést záloha na dani ve výši 15 % a odvody SP a ZP ve stejné výši, jako u zaměstnance u hlavního pracovního poměru (dále jen HPP), jak demonstruje Tab. 4. 2. Pro porovnání čistého příjmu, kterého by zaměstnanec mohl dosáhnout buď u DPP nebo DPČ je zvolena stejná částka výdělku jak u předchozího výpočtu.

Tab. 4.2 Daňové zatížení u DPČ

Text	Částka
Příjem	9 500 Kč
ZP zaměstnavatel	855 Kč
SP zaměstnavatel	2 375 Kč
ZD	12 730 Kč
Zaokrouhlený ZD	12 800 Kč
Záloha na daň 15 %	1 920 Kč
Slevy na dani	0 Kč
ZP zaměstnanec	428 Kč
SP zaměstnanec	618 Kč
Čistý příjem	6 534 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Je třeba uvést, že při výpočtu výsledného čistého příjmu se ZD, což je superhrubá mzda, musí zaokrouhlit, a to na stovky nahoru a pokud by částky SP nebo ZP vycházely v desetinných číslech, zaokrouhlují se na celé koruny nahoru.

Jak je očividné, u DPČ při stejném výdělku je čistý příjem nižší o 1 541 Kč než u DPP, a to z důvodu povinnosti odvádět u DPČ pojistné. V obou případech poplatník nepodepsal Prohlášení. Kdyby ano, mohl by si uplatnit také základní slevu

na poplatníka, tudíž by mu zanikla daňová povinnost. Proto se doporučuje toto Prohlášení podepsat, ale není možno podepsat u více zaměstnavatelů najednou.

V těchto dvou podkapitolách jsou uvedeny příklady, kdy poplatník uzavřel se zaměstnavatelem dohody mimo pracovní poměr (dále jen PP) a v příkladech následujících jsou řešeny různé situace, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec podepsali pracovní smlouvu, a tudíž PP náležitě vznikl.

4.3 Daňové zatížení u PP

Nejprve je v Tab. 4.3 uveden příklad, ve kterém poplatník uzavřel PP se zaměstnavatelem a nepodepsal Prohlášení poplatníka a neuplatňuje žádné další slevy, které by mu umožnili daňovou povinnost snížit. Pan Jakoubek pracuje 20 pracovních dnů v kalendářním měsíci a jeho odměna je ve výši 90 Kč na hodinu, a také nemá žádné jiné další příplatky ke mzdě, tudíž jeho **hrubá mzda** činí **14 400 Kč**.

Tab. 4.3 Daňové zatížení u PP 1

Text	Částka
Příjem	14 400 Kč
ZP zaměstnavatel	1 296 Kč
SP zaměstnavatel	3 600 Kč
ZD	19 296 Kč
Zaokrouhlený ZD	19 300 Kč
Záloha na daň 15 %	2 895 Kč
Slevy na dani	0 Kč
Daň po slevách	2 895 Kč
ZP zaměstnanec	648 Kč
SP zaměstnanec	936 Kč
Čistý příjem	9 921 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Po odvodu daňové povinnosti, která nebyla snížena o žádné slevy, a také po odvodu pojistného bude zaměstnanci vyplacena mzda ve výši 9 921 Kč. Nyní je

v Tab. 4.4 naznačena situace, kdy za stejné mzdové ohodnocení pan Jakoubek podepsal Prohlášení v daném termínu a bude mu uplatňována základní sleva na poplatníka, což podstatně navýší částku, která mu bude vyplacena. Jiné slevy neuplatňuje.

Tab. 4.4 Daňové zatížení u PP 2

Text	Částka
Příjem	14 400 Kč
ZP zaměstnavatel	1 296 Kč
SP zaměstnavatel	3 600 Kč
ZD	19 296 Kč
Zaokrouhlený ZD	19 300 Kč
Záloha na daň 15 %	2 895 Kč
Sleva na dani – základní	2 070 Kč
Daň po slevách	825 Kč
ZP zaměstnanec	648 Kč
SP zaměstnanec	936 Kč
Čistý příjem	11 991 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Nižší daňová povinnost po odečtení, byť jen jediné slevy, navýšila čistý příjem od pana Jakoubka o 2 070 Kč, což je výše základní slevy na poplatníka, kterou má právo si každý zaměstnanec uplatnit po podepsání Prohlášení. U pana Jakoubka se jednalo o situaci, kdy danou práci prováděl ve dne a práce nebyla nijak fyzicky náročná, tudíž výpočet čistého příjmu nebyl nijak náročný. V následujících příkladech tomu tak ale už nebude.

Pan Kouklík má určenou **základní mzdu** 13 500 Kč. Jelikož danou práci vykonával rovněž během nočních směn a směn o víkendu, jeho **příplatek** činí 550 Kč. Jelikož v daném měsíci pan Kouklík oslavil kulatiny, dostal od zaměstnavatele jako **dar** stříbrný náramek v hodnotě 1 250 Kč, a také **osobní ohodnocení** v hodnotě 4 500 Kč. V daném měsíci mu zaměstnavatel platil

přechodné bydliště ve výši 2 000 Kč. Pan Kouklík podepsal Prohlášení, a tudíž v Tab. 4.5 je uvedeno, že uplatňuje slevu na poplatníka.

Tab. 4.5 Daňové zatížení u PP 3

Text	Částka
Příjem	18 550 Kč
ZP zaměstnavatel	1 670 Kč
SP zaměstnavatel	4 638 Kč
ZD	24 858 Kč
Zaokrouhlený ZD	24 900 Kč
Záloha na daň 15 %	3 735 Kč
Sleva na dani – základní	2 070 Kč
Daň po slevách	1 665 Kč
ZP zaměstnanec	835 Kč
SP zaměstnanec	1 206 Kč
Čistý příjem	14 844 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě je nutno si nejdříve vyjádřit hrubou mzdu zaměstnance, která je ve výši 18 550 Kč. Dar od zaměstnavatele, který dostal pan Kouklík k narozeninám, se do částky 2 000 Kč nezahrnuje do ZD a další položkou, což se v tomto případě do hrubé mzdy nezapočítává, je částka zaplaceného přechodného bydliště (zaměstnanec na tomto místě nemá trvalé bydliště), která je osvobozena do částky 3 500 Kč. Kdyby se tyto částky, které jsou od daně osvobozené, do ZD zahrnovaly, daňová povinnost pana Kouklíka by byla vyšší. V případě pana Kouklíka je uplatňována v jeho výdělku pouze jedna základní sleva na poplatníka.

Nyní je v Tab. 4.6 uveden případ, kde vystupuje poplatník, který je zaměstnancem, ale také studuje vysokou školu, tudíž má status studenta. Pan Farník má 25 let a kromě skutečnosti, že je student, má také jedno dítě, na které uplatňuje slevu. Jeho **základní mzda** činí 15 700 Kč a podepsal Prohlášení. Od svého zaměstnavatele dostal **permanentku do fitness centra** v hodnotě 600 Kč, dále

obdržel **příspěvek na dovolenou** ve výši 7 000 Kč a **příplatek** za práci v noci a o víkendu ve výši 750 Kč.

Tab. 4.6 Daňové zatížení u PP 4

Text	Částka
Příjem	16 450 Kč
ZP zaměstnavatel	1 481 Kč
SP zaměstnavatel	4 113 Kč
ZD	22 044 Kč
Zaokrouhlený ZD	22 100 Kč
Záloha na daň 15 %	3 315 Kč
Sleva na dani – základní	2 070 Kč
Sleva na studenta	335 Kč
Daň po slevách	910 Kč
Daň. zvýhodnění 1 dítě	1 117 Kč
Výsledná daň – daňový bonus	207 Kč
ZP zaměstnanec	741 Kč
SP zaměstnanec	1 070 Kč
Čistý příjem	14 639 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Do souhrnu hrubé mzdy se nezahrnuje nepeněžní příjem v podobě permanentky do fitness centra. Příspěvek na dovolenou, který pan Farník od zaměstnavatele dostal, je od daně osvobozen do částky 20 000 Kč za rok, tudíž jeho hrubá mzda činí 16 450 Kč.

Od daňové povinnosti je odečtena základní sleva na poplatníka 2 070 Kč a také sleva na studenta, která činí 335 Kč. Dále je od daně po slevách odečteno daňové zvýhodnění na 1 dítě, a jelikož se jedná o slevu na dítě, vznikl poplatníkovi daňový bonus ve výši 207 Kč. Kdyby vznikla záporná částka po odečtení předchozích slev, a ne v případě daňového zvýhodnění, daňový bonus by nevznikl a daňová povinnost by byla nulová. Minimální výše měsíčního daňového bonusu je

částka 50 Kč, pokud by byla vypočtená částka daňového bonusu nižší, tak se nevyplácí.

V následujícím modelovém příkladu, který je vypočítán v Tab. 4.7, poskytuje zaměstnavatel panu Rachůnkovi služební vůz, který se pan Rachůnek rozhodl používat i k soukromým účelům. V tomto případě musí poplatník odvádět dle § 6 odst. 6 ZDP zaměstnavateli **1 % z pořizovací ceny** automobilu a o toto 1 % se při výpočtu musí navýšit ZD, tudíž daňová povinnost bude znatelně vyšší. Pořizovací cena automobilu byla 850 000 Kč. **Základní mzda** zaměstnance je v hodnotě 11 500 Kč. Dále pan Rachůnek v daném měsíci byl odměněn v rámci **osobního ohodnocení** ve výši 4 000 Kč. Jelikož pracuje v prodejně elektra zboží, pořídil si v podnikové prodejně pračku se sušičkou za cenu 10 490 Kč, přitom cena pro zákazníky činí 16 490 Kč, pračka byla pořízena v rámci **zaměstnaneckého benefitu**, který zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje. Pan Rachůnek má **dvě děti**, na které uplatňuje slevy, starší dcera má 16 let, nestuduje ani nepracuje, mladší syn se narodil 28. 1. 2017. Poplatník podepsal prohlášení a mzda je vypočítána za měsíc leden.

Nejprve se musí vypočítat hrubá mzda, do které se zahrnuje 1 % z pořizovací ceny automobilu, což je 8 500 Kč, dále osobní ohodnocení, které je zahrnuto v plné výši, nepeněžní dar ve formě zaměstnaneckého benefitu ve výši 6 000 Kč (osvobozen do částky 2 000 Kč). Tyto všechny položky se musí přičíst k základní mzdě poplatníka a výsledek bude výše hrubé mzdy, která v tomto případě činí 30 000 Kč.

Jelikož je ZD vysoký, ani po uplatnění slev na děti to pro pana Rachůnka neznamena daňový bonus, a tudíž vznikla daňová povinnost ve výši 1 426 Kč.

Tento příklad je složitější než příklady předchozí z toho důvodu, že v předchozích situacích se počítalo pojistné od zaměstnavatele i zaměstnance ze stejného VZ. V tomto případě tomu tak není, protože pro zaměstnavatele je VZ hrubá mzda, kdežto pro zaměstnance se musí od hrubé mzdy odečíst dané 1 % z pořizovací ceny vozidla. Stejný postup se používá i při výpočtu čisté mzdy zaměstnance, jelikož se nemůže odečítat SP a ZP zaměstnance a daň od hrubé mzdy, ve které je zahrnuto již uvedené 1 % za používání firemního vozidla i v soukromí.

Tab. 4.7 Daňové zatížení u PP 5

Text	Částka
Příjem	30 000 Kč
ZP zaměstnavatel	2 700 Kč
SP zaměstnavatel	7 500 Kč
ZD	40 200 Kč
Zaokrouhlený ZD	40 200 Kč
Záloha na daň 15 %	6 030 Kč
Sleva na dani – základní	2 070 Kč
Daň po slevách	3 960 Kč
Daň. zvýhodnění 1 dítě	1 117 Kč
Daň. zvýhodnění 2 dítě	1 417 Kč
Výsledná daň	1 426 Kč
ZP zaměstnanec	968 Kč
SP zaměstnanec	1 398 Kč
Čistý příjem	17 708 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím příkladu, který je znázorněn v Tab. 4.8, je uvedeno více slev, které si poplatník může uplatnit, a tím snížit své daňové břemeno. Pan Mlýnek je poživitelem **invalidního důchodu třetího stupně**, invaliditu má doloženou výměrem o přiznání invalidního důchodu a k tomu ještě je **držitelem průkazu ZTP/P**. Tento poplatník pracuje v hlavním PP a má tři vyživované děti, Petra s Jakubem mají 17 let, jsou dvojčata a jsou to studenti střední školy, nejstarší syn Ondřej má 20 let, v přechozím roce ukončil střední školu maturitní zkouškou a nyní je evidován na úřadu práce. Z těchto skutečností vyplývá, že pan Mlýnek si může uplatnit **slevu na dítě** pouze na Petru a Jakuba.

Tomuto zaměstnanci vznikla povinnost nařízená soudním exekutorem odvádět z čisté mzdy **exekuční srážky** a soud na základě žádosti plátce mzdy rozhodl o tom, že za současné výplatní období bude panu Mlýnkovi sražena částka ve výši **5 000 Kč**. Zaměstnanec byl s tímto obeznámen, tudíž v práci pracoval i o víkendech,

a za to mu náleží **příplatek** ve výši 1 200 Kč. Jeho **základní mzda** za dané zdaňovací měsíční období činí 15 700 Kč. Poplatník podepsal Prohlášení.

Tab. 4.8 Daňové zatížení u PP 6

Text	Částka
Příjem	16 900 Kč
ZP zaměstnavatel	1 521 Kč
SP zaměstnavatel	4 225 Kč
ZD	22 646 Kč
Zaokrouhlený ZD	22 700 Kč
Záloha na daň 15 %	3 405 Kč
Sleva na dani – základní	2 070 Kč
Sleva na dani – ID	420 Kč
Sleva na dani – ZTP/P	1 345 Kč
Daň po slevách	305 Kč
Daň. zvýhodnění 1 dítě	1 117 Kč
Daň. zvýhodnění 2 dítě	1 417 Kč
Výsledná daň – daňový bonus	2 229 Kč
ZP zaměstnanec	761 Kč
SP zaměstnanec	1 099 Kč
Čistý příjem	17 269 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Čistá mzda po odečtení zákonných srážek činí 17 269 Kč. Na první pohled je vidět, že díky uplatnění daňového zvýhodnění na děti dosáhl pan Mlýnek daňového bonusu ve výši 2 229 Kč, a z toho důvodu je poplatníková čistá mzda docela vysoká. Je důležité ale připomenout, že z této čisté mzdy je nutné odečíst ještě exekuční srážku, která činí 5 000 Kč, a tudíž konečná mzda, která je poplatníkovi připsána na účet, je ve výši 12 269 Kč.

V tomto případě pan Micka požádal zaměstnavatele o roční zúčtování 20. 1. 2017. Má základní mzdu, která je v kalendářním roce neměnná, a tudíž má

stejnou výši za celých 12 měsíců. **ZD** pro roční zúčtování daně je souhrn hrubých mezd za celý kalendářní rok, a ten v tomto případě činí **426 000 Kč**, jelikož hrubá mzda byla ve výši 35 500 Kč. Na pojistném tento poplatník zaplatil 144 840 Kč. Manželka pana Micky měsíčně pobírala **rodičovský příspěvek** ve výši **5 500 Kč** a **příjem** má také jako osoba samostatně výdělečně činná ve výši **115 000 Kč**. Tito manžele mají **dvě děti**, starší syn David má 11 let a je držitelem průkazu **ZTP/P**, mladší dceři Jarmile jsou 4 roky, tudíž bylo v tomto roce také zapláceno **školkové 12 500 Kč**. Pan Micka byl v roce 2016 jednou bezplatně darovat krev, celkem zaplatili na **úrocích z úvěru** v součtu částku **8 600 Kč** a obě tyto položky jsou řazeny mezi nezdanitelné částky ZD dle § 15 DZP. Poplatník podepsal Prohlášení a na daňových zálohách zaplatil 11 231 Kč.

Tab. 4.9 Roční zúčtování daně

Text	Částka
ZD	426 000 Kč
Nezdanitelné části ZD	
1 x darování krve	2 000 Kč
úroky z úvěru	8 600 Kč
ZD	415 400 Kč
Zaokrouhlený ZD	415 400 Kč
Daň 15 %	62 310 Kč
Sleva na dani – základní	24 840 Kč
Daň po slevách	37 470 Kč
Školkové	11 000 Kč
Daň. zvýhodnění 1 dítě	13 404 Kč
Daň. zvýhodnění 2 dítě	34 008 Kč
Výsledná daň – daňový bonus	20 942 Kč
Zaplacené daňové zálohy	11 231 Kč
Přeplatek na dani	32 173 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V modelovém příkladu, který je uveden v Tab. 4.9 je vidět, že poplatník si nemohl uplatnit slevu na manželku, protože její příjem činil větší částku než 68 000 Kč, která je dána k uplatnění slevy na manželku. Panu Mickovi vznikl daňový bonus z toho důvodu, že jeho syn je držitelem průkazu ZTP/P, sleva na dítě se tudíž zdvojnásobila a poplatníkovi je vyměřen přeplatek na dani ve výši 32 173 Kč. V rámci slev poplatníkovi taky bylo odečteno šolkovné, jehož maximální částku, kterou je možné uplatnit, určuje minimální mzda, jejíž výše je nyní 11 000 Kč.

V těchto modelových příkladech byly uvedeny některé situace, které mohou nastat v PP. U některých poplatníků může být výpočet daňové povinnosti, pojistného, a tudíž i čisté mzdy zdaleka obtížnější. Například poplatník, který je v PP může se stejným nebo i s jiným zaměstnavatelem uzavřít DPP nebo DPČ a v tomto případě je hlavně na poplatníkovi, aby si ohlídal, jestli má daňovou povinnost vypočítanou správně a jestli se má v jeho případě vůbec vyčíslit.

Nyní je práce zaměřena na vývoj mezd za posledních roky a konkrétně bude porovnána výše minimální mzdy, průměrné mzdy a v neposlední řadě také dvojnásobek průměrné mzdy.

4.4 Komparace mezd od roku 2012 do roku 2016

Tato podkapitola bude rozdělena do čtyř částí, z nichž část čtvrtá bude pro porovnání částí předchozích. Zde je také uvedeno, jaký byl vývoj minimální a průměrné mzdy, a tudíž jaká daňová povinnost v těchto případech poplatníkovi v jednotlivých letech nastala. V následujících situacích je bráno na zřetel, že daný poplatník vždy podepsal Prohlášení, a tudíž ve všech případech je od daňové povinnosti odečtena základní sleva na poplatníka. Dále nejsou uplatňovány žádné jiné slevy, které ZDP umožňuje si uplatnit. Aby byla zabezpečena spolehlivá porovnatelnost, jsou podmínky pro výpočet daňové povinnosti jednotné, jelikož za zvolené časové období se výše slevy na poplatníka nijak nezměnila. Pro optimální porovnání je zvoleno období od roku 2012 do roku 2016, jelikož výše minimální mzdy je známa již za rok 2017, ale výše průměrné mzdy Český statistický úřad zveřejňuje a dokáže vyčíslit až po skončení daného roku. Dále je také u každého z těchto příkladů vypočítána efektivní daňová sazba (dále jen ETR z anglického Effective tax rate), což je podíl daňové povinnosti k hrubé mzdě (neboli

důchodu) vyjádřený v procentech. Jak tvrdí Široký (2008, s. 128) „čím většího hrubého důchodu dosáhne poplatník, tím menší bude nárůst jeho ESD.“

Nejprve je vypočítána daňová povinnost z minimálních mezd od roku 2012 do roku 2016 a jejich ETR.

4.4.1 Daňová povinnost u minimálních mezd 2012–2016

Jak je uvedeno v Tab. 4.10 minimální mzda meziročně rostla, a tím pádem i poplatníková daňová povinnost je stále vyšší. Jelikož sleva na poplatníka má stejnou výši ve všech letech, od roku 2012 do roku 2016 tato skutečnost způsobila to, že zaměstnanci byla vypočítána nulová daňová povinnost. Z toho důvodu není možno v těchto letech a za takových podmínek vypočítat ETR, protože nelze dělit nulou.

Tab. 4.10 Vývoj daňové povinnosti u minimální mzdy 2012–2016 v CZK

Text	2012	2013	2014	2015	2016
Minimální mzda (příjem)	8 000	8 500	8 500	9 200	9 900
ZP zaměstnavatel (9 %)	720	765	765	828	891
SP zaměstnavatel (25 %)	2 000	2 125	2 125	2 300	2 475
ZD	10 720	11 390	11 390	12 328	13 266
Zaokrouhlený ZD	10 800	11 400	11 400	12 400	13 300
Záloha na daň 15 %	1 620	1 710	1 710	1 860	1 995
Sleva na dani – základní	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Výsledná daň	0	0	0	0	0
ETR	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Zdroj: vlastní zpracování

Minimální mzda je obvykle stanovována na začátku roku, nejčastěji v posledních letech ihned v prvním měsíci. Od ledna roku 2007 až do srpna roku 2013 byla minimální mzda konstantní a její výše činila 8 000 Kč. Od roku 2015 se její výše mění každým rokem, v roce 2017 se již její výše vyšplhala na 11 000 Kč. U průměrné mzdy ovšem nastává jiná situace, poněvadž průměrná mzda je vypočítávána až po skončení daného roku a zjištění všech výdělkových statistik. Až půl roku po skončení minulého roku se definují výsledky, které jsou zpřesněné na nejvyšší možnou míru. Za rok 2016 je výše průměrné mzdy tedy předběžná. S každým vývojem mezd se také uvádí tzv. medián mezd, což je hodnota mzdy zaměstnance, jež se nachází uprostřed mzdového hodnocení.

Dále je definována situace, kdy je znázorněna daňová povinnost a ETR u průměrných mezd dle posledních dostupných statistik, které byly vydány 10. 3. 2017 a zpřesněné informace bude ČSÚ zveřejňovat až v červnu roku 2017.

4.4.2 Daňová povinnost u průměrných mezd 2012–2016

Klíčovou roli v této kapitole hraje vývoj průměrné mzdy za poslední čtyři roky, jak je možno vidět v Tab. 4.11, protože výše průměrné hrubé mzdy za rok 2017 ještě nyní známa nebyla, zjišťuje se až po skončení daného roku. U statistických údajů při výpočtu průměrné mzdy se mimo jiné také často uvádí meziroční růst mzdy, a to znamená, že je uvedená částka nebo procento, o kterou se průměrná mzda změnila oproti průměrné mzdě, která byla vypočítána ve stejném období předcházející rok. Za poslední roky se vždy jednalo o meziroční růst.

Dle předběžné analýzy Českého statistického úřadu průměrná mzda roku 2016 meziročně vzrostla o 4,2 %, reálně se zvýšila o 2,8 % a na tomto růstu se z větší části podílela podnikatelská sféra. K meziročnímu růstu došlo, poněvadž se snižuje míra nezaměstnanosti a to tak, že je jednou z nejnižších v EU. Medián mezd, který v roce 2016 činil 25 061 Kč se zvýšil o celých 6 % a to znamená, že polovina mezd je nižší oproti této částce a druhá polovina mezd je vyšší.

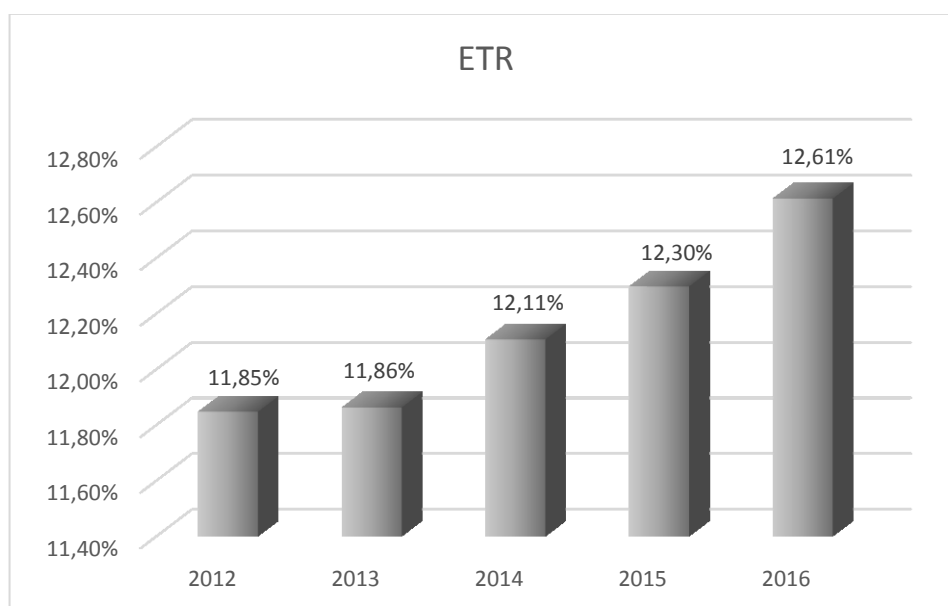
Tab. 4.11 Vývoj daňové povinnosti poplatníka u průměrné mzdy 2012–2016 v CZK

Text	2012	2013	2014	2015	2016
Průměrná mzda (příjem)	25 067	25 035	25 768	26 467	27 589
ZP zaměstnavatel (9 %)	2 256	2 253	2 319	2 382	2 483
SP zaměstnavatel (25 %)	6 267	6 259	6 442	6 617	6 897
ZD	33 590	33 547	34 529	35 466	36 969
Zaokrouhlený ZD	33 600	33 600	34 600	35 500	37 000
Záloha na daň 15 %	5 040	5 040	5 190	5 325	5 550
Sleva na dani – základní	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Výsledná daň	2 970	2 970	3 120	3 255	3 480
ETR	11,85 %	11,86 %	12,11 %	12,30 %	12,61 %

Zdroj: vlastní zpracování

V Grafu 4.1 je vyobrazen ETR a jeho průběh v daných letech.

Graf 4.1 ETR průměrné mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

V letech 2012 a 2013 průměrná mzda vzrostla minimálně, v dalších letech už je nárůst vidět zřetelněji.

4.4.3 Daňová povinnost u dvojnásobku průměrných mezd 2012–2016

Pro porovnání v následující Tab. 4.11 je vypočítána daňová povinnost pro poplatníka, který pobírá mzdu ve výši dvojnásobku průměrné mzdy v letech 2012 až 2016, a v další části je vyhodnocen její vývoj.

Tab. 4.12 Vývoj daňového zatížení pro poplatníka ve výši dvojnásobku průměrné mzdy v letech 2012-2016 v CZK

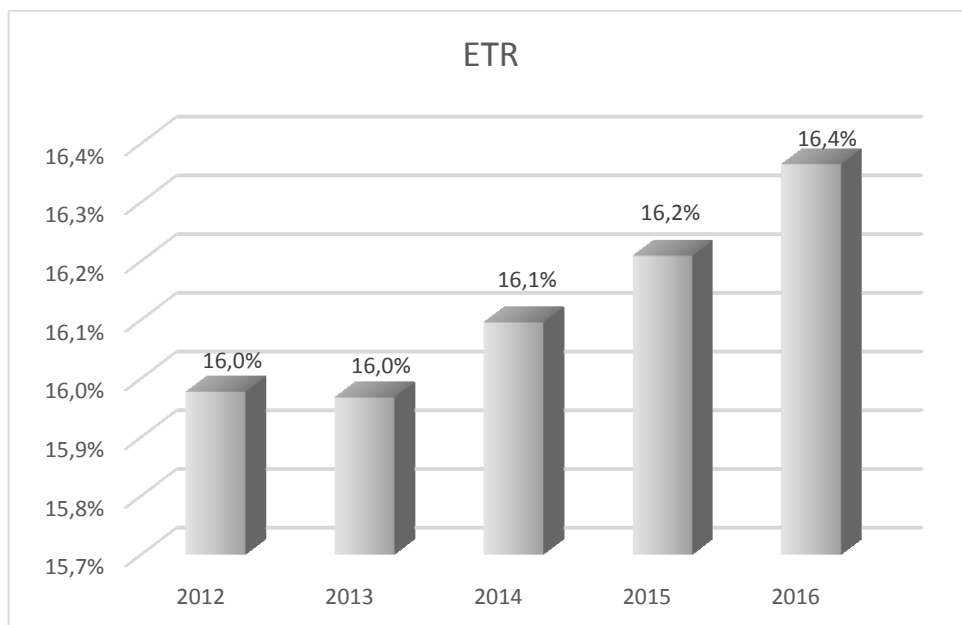
Text	2012	2013	2014	2015	2016
2 x průměrná mzda (příjem)	50 134	50 070	51 536	52 934	55 178
ZP zaměstnavatel (9 %)	4 512	4 506	4 638	4 764	4 966
SP zaměstnavatel (25 %)	12 534	12 518	12 884	13 234	13 795
ZD	67 180	67 094	69 058	70 932	73 939
Zaokrouhlený ZD	67 200	67 100	69 100	71 000	74 000
Záloha na daň 15 %	10 080	10 065	10 365	10 650	11 100
Sleva na dani – základní	2 070	2 070	2 070	2 070	2 070
Výsledná daň	8 010	7 995	8 295	8 580	9 030
ETR	16,0 %	16,0 %	16,1 %	16,2 %	16,4 %

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výsledků z Tab. 4.12 je zřetelné, že v roce 2013 u průměrné mzdy byl zaznamenán mírný pokles ve výši průměrné mzdy, tudíž daňová povinnost byla nižší o 55 Kč. V dalších letech ale daňová povinnost u dvojnásobku průměrné mzdy stále stoupá a při základní slevě na poplatníka je výše daňové povinnosti 9 030 Kč

v posledním analyzovaném roce 2016. ETR v tomto časovém horizontu rovněž stoupá, jak je znázorněno také v Grafu 4.2, který dále v textu následuje.

Graf 4.2 ETR dvojnásobku průměrné mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Koeficient korelace

Dále je v práci vypočítána závislost ETR u průměrné mzdy pomocí metody korelace, která se zabývá stavbou číselných znaků. Tato závislost se zjišťuje dle tzv. koeficientu korelace, který může nabývat i záporných hodnot. Pokud hodnota koeficientu se bude rovnat +1 znamená to, že mezi proměnnými existuje funkční proměnná lineární závislost a jestliže vyjde -1 znamená, že závislost je funkční lineární závislost nepřímá. Musí se také počítat s tím, že koeficient korelace může mít hodnotu 0 a to značí, že jsou si proměnné lineárně nezávislé. Jak uvádí Hindls (2007, s. 206) „čím více se tedy blíží koeficient korelace v absolutní hodnotě jedné, tím považujeme danou závislost za silnější, čím více se blíží nule, tím ji považujeme za volnější.“

Při praktickém využití reálných dat je vhodně používat k následujícím propočtům statistický programový systém, který bude využívat Personův korelační vzorec určený vztahem (4.1).

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \quad (4.1)$$

Nyní vzorec korelace aplikujeme tak, že proměnná x zastupuje průměrnou mzdu pouze se základní slevou a proměnná y vyjadřuje průměrnou mzdu se slevou základní, a také se slevou na 1 dítě.

Tab. 4.13 ETR průměrných mezd

	PM základní sleva	PM základní sleva + 1 dítě
2012	11,85 %	7,39 %
2013	11,86 %	7,40 %
2014	12,11 %	7,77 %
2015	12,30 %	8,08 %
2016	12,61 %	8,57 %

Zdroj: vlastní zpracování

Z hodnot ETR, které jsou vyčíslené v Tab. 4.13, těchto proměnných vyšel koeficient 0,9998 tedy po zaokrouhlení 1. Výpočet koeficientu korelace je vyobrazen v Tab. 4.14, která následuje.

Tab. 4.14 Korelační koeficient průměrných mezd

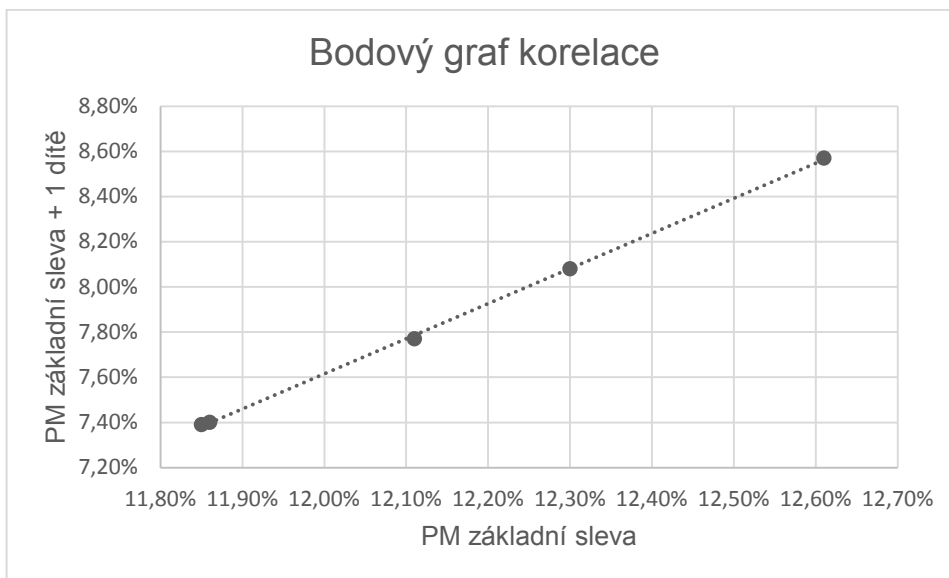
	PM základní sleva	PM základní sleva + 1 dítě
PM základní sleva	1	
PM základní sleva + 1 dítě	0,999809981	1

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by byl výsledek roven +1 znamená to, že mezi těmito proměnnými je přesná funkční lineární závislost. Jelikož výsledek je vyčíslen ve výši 0,9998, tudíž je hodnota vypočteného koeficientu velmi blízko hodnotě krajní a tzn., že dané proměnné jsou na náhradu velmi těsné. Neboť hodnoty ETR v čase stoupají,

uvedenou korelaci je možné považovat za velmi silnou. Jak můžeme vidět v Grafu 4.3 je zřejmé, že spojnice trendu neboli regresní přímka vykazuje rostoucí charakter.

Graf 4.3 Graf závislosti korelace



Zdroj: vlastní zpracování

Jestliže je sklon rostoucí znamená to, že roste-li hodnota proměnné x, roste také hodnota proměnné y.

5 Závěr

Cílem práce bylo analyzovat teoretické a praktické aspekty daňového zatížení mezd zaměstnanců v podmínkách České republiky. Dalším cílem práce bylo vyhodnotit dopad vybraných změn v legislativě upravující problematiku zdaňování příjmů ze závislé činnosti. Daňová soustava v ČR je velice diskutované téma a mnohdy i během roku prochází daně několika legislativními změnami.

Z bakalářské práce jednoznačně vyplývá, že poplatník disponuje mnoha způsoby, jak daňovou povinnost snížit a optimalizovat. Podmínky snížení daňových odvodů, a především jejich částky se každoročně modifikují. Ovšem výše odvodů na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění poplatníků je již několik let neměnná.

V teoretické části bakalářské práce, která byla obsažena v druhé kapitole, jsou vyspecifikovány pojmy jako je pracovní poměr, minimální a zaručená mzda, veškeré příplatky, jež zaměstnanec má možnost ke své mzdě získat. V neposlední řadě bylo také zmíněno, jaká je splatnost mzdy nebo i jak a kdy musí být provedena výplata mezd.

Problematika daňového a odvodového systému je řešena ve třetí kapitole, která vychází hlavně ze ZDP. Z tohoto legislativního ustanovení bylo vysvětleno mnoho pojmů, které s daňovou povinností úzce souvisí, a které jsou veřejností známy. Bylo také objasněno, jaké příjmy nejsou předmětem daně, a které z příjmů jsou od daně osvobozeny a daňové zatížení se na ně nevztahuje.

V úvodu praktické části bylo řešeno mnoho situací ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, a to i takové, kdy nemusela být nutně podepsána okamžitě pracovní smlouva, ale byl zde uveden i výpočet daňových povinností u dohod. Případů, kdy je uzavřena pracovní smlouva, je předloženo o mnoho více, jelikož v tomto případě je možno vytvořit několik situací, kdy hrubou mzdu je možno mít v různé výši z důvodu, že již obsahuje všechny příplatky ke mzdě, a uplatňovat slevy na dani, které mohou podstatně změnit jak daňové břemeno poplatníka, tak výši jeho čistého příjmu. Čím více příplatků zaměstnanec má, tím je jeho daňová povinnost vyšší a na druhou stranu, čím má více slev na dani, tím je částka daňového zatížení nižší. V této souvislosti bylo také zjištěno, že výhodnější variantou pro zaměstnance

je podepsat Prohlášení k dani, protože v takovém případě mu je každý měsíc odečtena základní sleva na poplatníka a tato skutečnost může daň podstatně snížit, ale také může za rok podat daňové přiznání, kde si může slevu uplatnit najednou. V některých případech při ročním zúčtování daně bylo vypočítáno, že zaměstnanci může také vzniknout daňový bonus.

V závěrečné části praktické kapitoly bylo srovnáno daňové zatížení u minimální mzdy, průměrné a dvojnásobku průměrných mezd od roku 2012 do roku 2016. Jak minimální mzda, tak i mzda průměrná má v posledních letech rostoucí trend. Při porovnání byly určeny stejné podmínky. U výpočtu daňových povinností v případě minimálních mezd nelze s efektivní daňovou sazbou dále pracovat, jelikož ETR v tomto případě měla nulovou hodnotu. U průměrných mezd je situace vskutku jiná, efektivní daňová sazba dle výpočtů roste spolu s daňovým zatížením přímo úměrně. Rostoucí efektivní sazbu daně lze vyčíst i z grafů, které jsou rovněž součástí bakalářské práce. V závěru byl vyčíslen koeficient korelace, který byl modifikován na konkrétní situaci a při té bylo zjištěno, že mezi nastavenými hodnotami existuje funkční lineární závislost.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody deskripce, analýzy, rozboru komparace a metody korelační analýzy.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

- [1] BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ, et al. *Abeceda personalisty 2016*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 583 s. ISBN 978-80-7554-003-4.
- [2] HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. 415 s. ISBN 978-80-8694-643-6.
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2016*. 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 560 s. ISBN 978-80-7552-063-0.
- [4] LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2016*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 367 s. ISBN 978-80-7263-995-3.
- [5] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2017: úplná znění platná k 1.1.2017*. 26. vyd. Praha: Grada, 2017. 288 s. ISBN 978-80-2710-451-2.
- [6] PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem 2016*. 16. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 1039 s. ISBN 978-80-7554-011-9.
- [7] ŠIROKÝ, Jan. *Daňové teorie s praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.
- [8] ŠIROKÝ, Jan. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 128 s. ISBN 978-80-7552-315-0.
- [9] ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2017*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 631 s. ISBN 978-80-7554-062-1.
- [10] ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.
- [11] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

- [12] VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2014*. 12. vyd. Praha: 1. VOX, 2014. 391 s. ISBN 978-80-87480-23-6.

Zákony

- [13] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- [14] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- [15] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- [16] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [17] Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád
- [18] Zákon č. 586/1992., o daních z příjmů
- [19] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Elektronické dokumenty

- [20] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2016* [online]. [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvtletí-2016>
- [21] FINANCE.CZ. *Sociální pojištění zaměstnanců* [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>
- [22] FINANCNITIPY.CZ. *Zaručená mzda od 1.1.2017* [online]. [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <https://financnitipy.cz/zarucena-mzda/>
- [23] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991* [online]. [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [24] MONEY.CZ. *Průměrná a minimální mzda pro rok 2017* [online]. [cit. 2017-03-28]. Dostupné z: <http://www.money.cz/ucetni-a-danovy-servis/prumerna-minimalni-mzda-pro-rok-2017/>

- [25] VYTISKNI.CZ. *Tiskopis mzdový list* [online]. [cit. 2017-04-26]. Dostupné z: <http://www.vytiskni.cz/tiskopis-osobni-a-mzdovy-list-p8021/#gallery>
- [26] VYTISKNI.CZ. *Tiskopis evidenční list osobních údajů pracovníka* [online]. [cit. 2017-04-26]. Dostupné z: <http://www.vytiskni.cz/tiskopis-evidencni-list-osobnich-udaju-pracovnika-p23310/#gallery>

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DP	daňové přiznání
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
DŘ	daňový řád
EDS	efektivní daňová sazba
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
FÚ	finanční úřad
HPP	hlavní pracovní poměr
NOZ	nový občanský zákoník
PP	pracovní poměr
SZ	sociální zabezpečení
VZ	vyměřovací základ
VZP	veřejné zdravotní pojištění
ZD	základ daně
ZDP	zákon o dani z příjmů
ZP	zákoník práce
ZTP/P	zvlášť těžké postižení s průvodcem

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5.5.2017



jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1: Osobní a mzdový list

Příloha č. 2: Evidenční list osobních údajů pracovníka